

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ОДЕСЬКА ЮРИДИЧНА АКАДЕМІЯ»

На правах рукопису

БІЛОУС ОЛЕНА ЮРІЇВНА

УДК 349.2(477):331.07(100)

КОНВЕНЦІЇ МІЖНАРОДНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ ЯК ДЖЕРЕЛА
ТРУДОВОГО ПРАВА УКРАЇНИ

Спеціальність 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення

Дисертація на здобуття наукового ступеня

кандидата юридичних наук

Науковий керівник
доктор юридичних наук, доцент
Лагутіна Ірина Вікторівна

Одеса – 2016

ЗМІСТ

ВСТУП.....	4
------------	---

РОЗДІЛ 1 МІЖНАРОДНА ОРГАНІЗАЦІЯ ПРАЦІ ЯК СУБ'ЄКТ МІЖНАРОДНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН...	14
---	----

1.1. Поняття та особливості сучасного міжнародно-правового регулювання трудових відносин	14
1.2. Основні цілі та завдання МОП на початку ХХІ століття	27
1.3. Нормотворча діяльність як один з основних напрямків діяльності МОП	44
Висновки до Розділу 1	56

РОЗДІЛ 2 МІСЦЕ КОНВЕНЦІЙ МОП У СИСТЕМІ ДЖЕРЕЛ ТРУДОВОГО ПРАВА УКРАЇНИ.....	60
---	----

2.1. Правова природа конвенцій МОП	60
2.2. Співвідношення конвенцій МОП з актами трудового законодавства України.....	77
2.3. Вплив конвенцій МОП на розвиток національного трудового законодавства	96
Висновки до Розділу 2	108

РОЗДІЛ 3 ФУНДАМЕНТАЛЬНІ КОНВЕНЦІЇ МОП І ЗАКОНОДАВСТВО УКРАЇНИ	111
--	-----

3.1. Конвенції МОП про свободу об'єднання і ведення колективних переговорів і законодавство України.....	111
3.2. Конвенції МОП про заборону примусової праці та законодавство України	

.....	126
3.3. Конвенції МОП про заборону дискримінації у сфері праці та занять і законодавство України	138
3.3. Конвенції МОП про реальну заборону дитячої праці та законодавство України.....	156
Висновки до розділу 3	168
 ВИСНОВКИ.....	 172
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:	176

ВСТУП

Актуальність теми. Для регулювання трудових відносин велике значення мають міжнародні трудові норми, які розробляються на основі вивчення, узагальнення та ретельного відбору найбільш цінних і універсальних національних норм, у зіткненні різних інтересів і думок і знаходженні в результаті консенсусу компромісного варіанту. Такі норми являють собою загальнолюдські цінності, вони стають предметом практичного використання багатьма країнами як визнаний у цивілізованому світі взірець. Першою (починаючи з 1919 р.) і єдиною на підставі тристороннього представництва міжнародною спеціалізованою організацією, що здійснює нормотворчу діяльність у сфері праці, була і залишається Міжнародна організація праці (далі – МОП). На цей час до її складу входять 187 держав-членів, у яких мешкають понад 98% населення світу¹.

Міжнародна організація праці – світовий центр трудового і соціального законодавства та соціального діалогу, який базується на основі участі в роботі усіх її органів представників трьох сторін – урядів, роботодавців і працівників. Головними цілями МОП є: сприяння соціально-економічному прогресу, досягнення миру і соціальної справедливості, покращення умов праці та життя людей, захист прав людини. На реалізацію цих цілей спрямована передусім нормотворча діяльність МОП, а також уся її організаційно-практична робота, науково-дослідницька та інформаційно-видавнича діяльність.

Розроблення та ухвалення міжнародних трудових норм у формі конвенцій і рекомендацій та контроль за їх виконанням – найважливіший напрям діяльності МОП, покликаний надати допомогу державам-членам у розробці та вдосконаленні національного трудового законодавства. Станом на 1 вересня 2016 року МОП прийняла 189 конвенцій, 203 рекомендації та 6 протоколів, що

¹ Інформація з офіційного сайту Міжнародної організації праці
<http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/country.htm>.

складають нормативну базу міжнародно-правового регулювання трудових відносин, містять найбільш повний каталог міжнародних трудових стандартів.

У сучасний період значення міжнародних трудових норм для регулювання трудових відносин постійно зростає. Так, МОП суттєво впливає на розвиток низки європейських інструментів регулювання трудових відносин, зокрема, «кодексу поведінки» європейських компаній, які працюють у країнах, що розвиваються, концепції соціальної відповідальності бізнесу і т. ін.

Одним із основних напрямків реформування національного трудового законодавства є приведення його у відповідність до міжнародних трудових стандартів, у тому числі ратифікованих Україною конвенцій МОП. У національній юридичній практиці посилюється роль міжнародних трудових норм, закріплених у конвенціях МОП. Конвенції та рекомендації МОП мають особливе значення в умовах кодифікації вітчизняного трудового законодавства. Тому дослідження правової природи конвенцій МОП та їх місця у системі джерел трудового права України, особливостей застосування в національній юридичній практиці є актуальною проблемою в теоретичному та прикладному аспектах.

Проблеми міжнародно-правового регулювання трудових відносин досліджуються в наукових працях таких вітчизняних і зарубіжних науковців, як Е.М. Аметістов, В.М. Андріїв, Н.Б. Болотіна, Н. Валтікос, С.В. Венедиктов, С.В. Вишновецька, О.А. Волк, О.О. Вострецова, Л.П. Гаращенко, О.С. Герасімова, К.Н. Гусов, У. Дженкс, С.О. Іванов, М.І. Іншин, Ж.-К. Жавільє, В.В. Жернаков, І.Я. Кисельов, Л.О. Костін, О.М. Куренной, І.В. Лагутіна, В. Лері, А.М. Лушніков, М.В. Лушнікова, Н.М. Лютов, К.Ю. Мельник, Ж. Потобські, О.М. Потопахіна, С.М. Прилипко, Л. Свепстон, К.Л. Томашевський, Г.І. Чанишева, Д.В. Черняєва, Ю.В. Чижмарь, В.М. Щербина, О.М. Ярошенко та ін.

У роботах зазначених учених розглядаються, як правило, окремі аспекти обраної проблематики. У сучасній вітчизняній науці до теперішнього часу ще

не було здійснено спеціального комплексного дослідження ролі конвенцій МОП та особливостей їх застосування як джерел трудового права України в умовах кодифікації національного трудового законодавства.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Теоретичні та практичні питання теми дисертації досліджувалися у межах виконання плану науково-дослідної роботи кафедри трудового права та права соціального забезпечення «Теоретичні та практичні проблеми реалізації прав людини у сфері праці та соціального забезпечення» на 2011-2016 роки як складової плану науково-дослідної роботи Національного університету «Одеська юридична академія» «Теоретичні та практичні проблеми забезпечення сталого розвитку української державності та права» на 2011-2016 роки (державний реєстраційний номер 0110U000671).

Мета і завдання дослідження. Мета дисертації полягає у з'ясуванні правової природи та юридичної сили конвенцій Міжнародної організації праці, їхнього впливу на розвиток трудового права України, а також внесення конкретних пропозицій про удосконалення актів чинного трудового законодавства, проекту Трудового кодексу України (далі – ТК України) з метою приведення їх у відповідність із ратифікованими конвенціями МОП.

Для досягнення поставленої мети в дисертації вирішувалися наступні завдання:

визначити поняття та особливості сучасного міжнародно-правового регулювання трудових відносин;

розглянути основні цілі та завдання МОП на початку XXI століття;

з'ясувати роль МОП як суб'єкта сучасного міжнародно-правового регулювання трудових відносин та ефективність її нормотворчої діяльності в умовах глобалізації світової економіки;

охарактеризувати правову природу конвенцій МОП;

визначити місце конвенцій МОП у системі джерел трудового права України, їх співвідношення з іншими актами національного трудового законодавства;

розглянути особливості застосування конвенцій МОП як джерел трудового права України у національній юридичній практиці;

охарактеризувати зміст фундаментальних конвенцій МОП та їх значення для розвитку національного трудового законодавства;

сформулювати пропозиції про внесення змін та доповнень до актів чинного трудового законодавства, проекту ТК України з метою адаптації їх до міжнародних трудових стандартів, закріплених у фундаментальних та деяких інших конвенціях МОП.

Об'єктом дослідження є трудові правовідносини, в рамках яких реалізуються норми конвенцій Міжнародної організації праці.

Предметом дослідження є конвенції Міжнародної організації праці як джерела трудового права України.

Методи дослідження. Методологічною основою дисертаційного дослідження є сукупність загальнонаукових та спеціальних методів пізнання, вибір яких обумовлений особливостями його мети і завдань, об'єкту і предмету.

За допомогою діалектичного методу досліджено проблеми міжнародно-правового регулювання трудових відносин в їх розвитку і взаємозв'язку (підрозділи 1.1, 1.2, 1.3). Застосування історико-правового методу дозволило проаналізувати етапи міжнародно-правового регулювання трудових відносин, основні цілі та завдання МОП, вплив конвенцій МОП на розвиток національного трудового законодавства (підрозділи 1.1, 1.2, 2.3). Формально-логічний метод і метод системно-структурного аналізу було використано при визначенні та характеристиці системи джерел трудового права України, місця конвенцій МОП у зазначеній системі, співвідношення конвенцій МОП з актами національного трудового законодавства (підрозділи 2.1, 2.2, 2.3). Порівняльно-правовий метод дозволив зіставити схожі об'єкти пізнання при аналізі

фундаментальних конвенцій МОП, актів національного законодавства та законодавства окремих зарубіжних країн (підрозділи 3.1, 3.2, 3.3, 3.4).

Емпіричною базою дослідження є матеріали судової практики, акти соціального діалогу у сфері праці за 2012-2016 роки.

Наукова новизна одержаних результатів. Дисертація є першим у сучасній вітчизняній науці спеціальним комплексним дослідженням ролі конвенцій Міжнародної організації праці та особливостей їх застосування як джерел трудового права України.

У межах здійсненого дослідження одержано такі результати, що мають наукову новизну:

вперше:

сформульовано авторське визначення поняття міжнародно-правового регулювання трудових відносин як системи закріплених у міжнародних актах і угодах стандартів правового регулювання відносин у сфері застосування найманої праці, забезпечення індивідуальних і колективних трудових прав та інтересів працівників;

визначено основні цілі та завдання МОП на початку ХХІ ст. та їх взаємозв'язок з концепцією гідної праці. Основними цілями МОП на початку ХХІ ст. є: просування і втілення у життя основоположних принципів і прав у сфері праці; розширення можливостей для забезпечення гідної зайнятості; посилення доступності та ефективності соціального забезпечення; укріплення трипартизму і соціального діалогу. На зазначених стратегічних цілях МОП ґрунтується Програма гідної праці, інституалізована Декларацією МОП про соціальну справедливість у цілях справедливої глобалізації від 10 червня 2008 року;

проаналізовано ефективність нормотворчої діяльності МОП в умовах глобалізації світової економіки. Не зважаючи на зменшення кількості конвенцій та рекомендацій, які приймаються протягом останніх десятиріч, нормотворча діяльність МОП залишається ефективною і набуває нових імпульсів, що

проявляється у гнучкості правового регулювання трудових відносин (прийняття рамкових конвенцій), посиленні уваги до забезпечення основоположних принципів і прав у сфері праці (надання обов'язкової сили фундаментальним конвенціям незалежно від їх ратифікації державами-членами), регулюванні нових нетипових трудових відносин (робота на умовах неповного робочого часу, надомна праця, домашня праця) тощо;

визначено місце конвенцій МОП у системі джерел трудового права України, їх співвідношення з іншими нормативно-правовими актами у сфері праці. Ратифіковані конвенції МОП є складовою системи джерел трудового права України і мають пріоритет перед актами національного трудового законодавства, крім Конституції України. Якщо в конвенції МОП містяться інші норми, ніж ті, що встановлені відповідним актом законодавства про працю, та застосовуються норми конвенції МОП, крім випадків, коли законами, іншими нормативно-правовими актами України, колективними договорами та угодами, трудовими договорами для працівників встановлені більш сприятливі умови або більш високий рівень захисту їхніх прав;

обґрунтовано доцільність визнання конвенцій МОП, ратифікованих Україною, основними міжнародними джерелами національного трудового права, а рекомендацій МОП, у силу їх особливого статусу, – допоміжними міжнародними джерелами трудового права України;

досліджено роль фундаментальних конвенцій МОП у механізмі міжнародно-правового регулювання трудових відносин та здійснено комплексний аналіз змісту і значення зазначених конвенцій, їхнього впливу на розвиток національного трудового законодавства, забезпечення індивідуальних і колективних трудових прав та інтересів працівників;

виявлено міжнародні трудові норми, що містяться у ратифікованих Україною конвенціях МОП і підлягають прямому застосуванню, але до цього часу ще не були імplementовані в акти чинного національного трудового законодавства, проект ТК України;

сформульовано теоретично обґрунтовані пропозиції про внесення змін та доповнень до актів чинного трудового законодавства, проекту ТК України з метою приведення їх у відповідність із фундаментальними та деякими іншими конвенціями МОП;

удосконалено:

положення про встановлення відповідності актів національного трудового законодавства стандартам МОП. Обґрунтовано доцільність аналізу чинного трудового законодавства, проекту ТК України на предмет їх відповідності чотирьом типам міжнародних трудових стандартів: 1) ратифікованим конвенціям МОП; 2) аутентичному тлумаченню змісту конвенцій і рекомендацій МОП контрольними органами МОП; 3) рекомендаціям МОП; 4) конвенціям МОП, не ратифікованим Україною;

способи імплементації міжнародних трудових стандартів у національне трудове законодавство. Зокрема, запропоновано використовувати норми як ратифікованих, так і не ратифікованих конвенцій МОП, які встановлюють більш високий рівень забезпечення трудових прав і гарантій працівників, порівняно з нормами національного законодавства, під час ведення колективних переговорів з укладення колективних угод і колективних договорів і в текстах зазначених актів соціального діалогу;

дістало подальшого розвитку:

положення про особливості міжнародно-правового регулювання трудових відносин у сучасний період. Зокрема, звернуто увагу на розширення регіонального (наднаціонального) і міжрегіонального регулювання, регулювання нових та атипових форм трудових відносин (робота на умовах неповного робочого часу, надомна (дистанційна) праця, домашня праця), прагнення до захисту економік окремих країн від впливу глобальних і регіональних криз, посилення гнучкості правового регулювання трудових відносин, перегляд застарілих комплексів правових норм і окремих положень міжнародно-правових актів про працю та адаптація їх до сучасних умов,

посилення уваги до механізму забезпечення реалізації міжнародних трудових норм та ін.;

висновок про пряме застосування норм конвенцій МОП, ратифікованих Україною, в частині їх застосування не тільки органами судової влади, органами з нагляду і контролю за дотриманням законодавства про працю, а й сторонами та суб'єктами індивідуальних і колективних трудових правовідносин;

обґрунтування необхідності ратифікації Україною окремих конвенцій МОП, зокрема, низки ключових конвенцій: Конвенції 168 про сприяння зайнятості та захист від безробіття 1988 року, Конвенції №183 про охорону материнства 2000 року, Конвенції №186 про основи, що сприяють безпеці та гігієні праці 2006 року, а також таких конвенцій, як Конвенція №97 про працівників-мігрантів (переглянутої 1949 року), Конвенція №173 про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця 1992 року, Конвенція №175 про роботу на умовах неповного робочого часу 1994 року, Конвенція №177 про надомну працю 1996 року, Конвенція №189 про гідну працю домашніх працівників 2011 року та деяких інших.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що сформульовані в дисертації висновки та пропозиції можуть бути використані у:

науково-дослідній діяльності – для подальшої розробки теоретичних та практичних проблем міжнародно-правового регулювання трудових відносин;

правотворчій діяльності – для розробки законопроектів про внесення змін та доповнень до актів чинного трудового законодавства, проекту ТК України з метою приведення їх у відповідність з конвенціями МОП, ратифікованими Україною;

правозастосовній діяльності – для вдосконалення практики застосування конвенцій МОП органами судової влади, органами нагляду і контролю за дотриманням законодавства про працю, сторонами соціального діалогу,

органами соціального діалогу, органами з вирішення трудових спорів (конфліктів);

навчальному процесі – при викладанні нормативного курсу «Трудове право України», спеціальних курсів «Порівняльне трудове право», «Соціальний діалог у сфері праці», «Трудові спори», підготовці підручників, навчальних посібників, курсів лекцій, практикумів із зазначених дисциплін.

Апробація результатів дослідження. Основні положення дисертації доповідалися та обговорювалися на засіданнях кафедри трудового права та права соціального забезпечення Національного університету «Одеська юридична академія», наукових і науково-практичних конференціях: IV Міжнародній науково-практичній конференції «Розвиток законодавства про працю і соціальне забезпечення: здобутки і проблеми» (м. Харків, 5-6 жовтня 2012 року); III Міжнародній науковій конференції студентів, аспірантів та молодих учених «Правове забезпечення соціальної сфери» (м. Одеса, 24 березня 2012 р.); Міжнародній науковій конференції професорсько-викладацького складу Національного університету «Одеська юридична академія «Правове життя сучасної України» (м. Одеса, 20-21 квітня 2012 р.); IV Міжнародній науковій конференції студентів, аспірантів та молодих учених «Правове забезпечення соціальної сфери» (м. Одеса, 23 березня 2013 р.); Міжнародній науково-практичній конференції «Правове життя сучасної України» (м. Одеса, 16-17 травня 2013 р.); V Міжнародній науковій конференції студентів, аспірантів та молодих вчених «Правове забезпечення соціальної сфери» (м. Одеса, 22 березня 2014 р.); Міжнародній науково-практичній конференції «Правові та інституційні механізми забезпечення сталого розвитку України» (м. Одеса, 15-16 травня 2015 р.); VII Міжнародній науковій конференції студентів, аспірантів та молодих учених «Правове забезпечення соціальної сфери» (м. Одеса, 16 квітня 2016 р.).

Публікації. Основні теоретичні положення та висновки дисертації викладені у 13 публікаціях, у тому числі 4 наукових статтях, опублікованих у

фахових виданнях, перелік яких затверджено МОП України, 1 науковій статті, опублікованій у зарубіжному періодичному виданні, та 8 тезах доповідей на наукових і науково-практичних конференціях.

Структура та обсяг дисертації зумовлені метою і завданнями дослідження. Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, які містять 10 підрозділів, висновків і списку використаних джерел (190 найменувань). Загальний обсяг дисертації складає 195 сторінок, з яких основного змісту – 175 сторінок.

РОЗДІЛ 1

МІЖНАРОДНА ОРГАНІЗАЦІЯ ПРАЦІ ЯК СУБ'ЄКТ МІЖНАРОДНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

1.1. Поняття та особливості сучасного міжнародно-правового регулювання трудових відносин

Проблеми міжнародно-правового регулювання праці досліджуються у працях Е.М. Аметистова², С.О. Іванова³, І.Я. Кисельова⁴, А.С. Довгерта⁵, Н.Б. Болотіної⁶, Г.І. Чанишевої⁷ та інших науковців.

І.Я. Кисельов визначав міжнародно-правове регулювання праці як регламентацію за допомогою угод держав питань, пов'язаних із застосуванням найманої праці, поліпшенням її умов, охороною праці, захистом індивідуальних і колективних інтересів працівників⁸.

У сучасній літературі міжнародне регулювання праці розглядається як система закріплених у міжнародних актах і угодах стандартів правового регулювання праці⁹.

Становлення міжнародно-правового регулювання праці пов'язується з початком ХХ ст. Як відзначав І.Я. Кисельов, міжнародно-правове регулювання

² Аметистов Э.М. Международное трудовое право и рабочий класс. – М.: Международные отношения, 1970. – 184; Аметистов Э.М. Международное право и труд. Факторы имплементации международных норм о труде. – Международные отношения, 1982. – 272 с.

³ Иванов С.А. Проблемы международного регулирования труда. – М.: Наука, 1964. – 344 с.; Иванов С.А. Применение конвенций МОТ в России в переходный период: некоторые проблемы //Государство и право. – 1994. – №8-9. – С.66-74; Иванов С.А. МОТ: контроль за применением международных норм о труде и его проблемы //Государство и право. – 1997. – №7. – С.17-24.

⁴ Киселев И.Я. Международно-правовое регулирование труда (Международные стандарты труда). Учебное пособие. – М.: АТиСО, 1995; Киселев И.Я. Международный труд. Прак. пособие /И.Я. Киселев. – М.: Юристъ, 1997; Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право: Учебник для вузов. – М.: Дело, 1999. – 728 с.; Киселев И.Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда. – М.: Изд-во «Эксма», 2005. – 608 с.

⁵ Довгерт А.С. Правовое регулирование международных трудовых отношений. – К.: УМКВО, 1992.

⁶ Болотіна Н.Б. Трудове право України: Підручник. – 5-те вид., переробл. і доп. – К.: Знання, 2008. – С.166-207.

⁷ Чанишева Г.І. Колективні відносини у сфері праці: теоретико-правовий аспект: Монографія. – Одеса: Юридична література, 2001 (Розділ III «Міжнародні стандарти колективних трудових прав та законодавство України (порівняльно-правовий аналіз)).

⁸ Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право: Учебник для вузов. – М.: Дело, 1999. – С. 447.

⁹ Трудовое право : учебник /под ред. В.М. Лебедева. – М.: Норма : ИНФРА-М, 2011. – С.448.

праці є результатом сукупної дії багатьох факторів, у числі яких боротьба трудящих, вимоги профспілок, вплив ідей видатних мислителів XIX ст., прагнення різних держав, а також підприємців зрівняти умови конкуренції на міжнародних ринках. Важливу роль в активізації держав у цій сфері відіграв тиск соціально-демократичних партій і ліво-ліберальних кіл, які розглядали міжнародне регулювання праці як один із інструментів пом'якшення класових суперечностей, впровадження соціальних засад у життя суспільства, встановлення стійкого миру між народами, торжество соціальної справедливості¹⁰.

Могутній поштовх розвитку міжнародно-правового регулювання праці дало створення у 1919 р. Міжнародної організації праці, її активність із видання конвенцій і рекомендацій, число яких у період з 1919 по 1939 рр. досягло 113.

Після другої світової війни діяльність ООН із закріплення і захисту прав людини, в тому числі у соціальній і економічних сферах, подальша активізація нормотворчої діяльності МОП, прийняття норм праці, що створювались регіональними організаціями держав в Європі, Америці, Африці, на Близькому Сході, завершили формування міжнародного трудового права, нормативною субстанцією якого стали міжнародні стандарти праці.

За визначенням Е.М. Аметистова, міжнародне трудове право являє собою підгалузь міжнародного права, яка регулює відносини між державами за допомогою міжнародно-правових угод або інших міжнародно-правових засобів, що встановлюють певні гарантії, котрі мають за мету поліпшення умов праці і побуту індивідів та найбільш повне здійснення відповідних прав цих індивідів та їх профспілкових організацій¹¹.

Основна мета міжнародно-правового регулювання праці полягає у сприянні поліпшенню умов праці широких мас трудящих. Як відзначає

¹⁰ Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право: Учебник для вузов. – М.: Дело, 1999. – С. 447-448.

¹¹ Аметистов Э.М. Международное трудовое право и рабочий класс. – М.: Международные отношения, 1970. – С.10.

С.О. Іванов, лише на підставі досягнення цієї мети може проводитись уніфікація трудового законодавства¹².

Формальним вираженням міжнародно-правового регулювання праці є норми, закріплені в актах, прийнятих ООН, МОП, регіональними об'єднаннями держав, а також в їх двосторонніх, а іноді тристоронніх угодах (договорах). Акти МОП є одними з головних джерел міжнародно-правового регулювання трудових та соціальних відносин.

На практиці норми МОП дійсно стали одними з найважливіших інструментів міжнародно-правового регулювання праці¹³.

На нашу думку, міжнародно-правове регулювання трудових відносин доцільно визначити як систему закріплених у міжнародних актах і угодах стандартів правового регулювання відносин у сфері застосування найманої праці, забезпечення індивідуальних і колективних трудових прав та інтересів працівників.

У літературі виокремлюються особливості сучасного міжнародно-правового регулювання праці. Так, Н.Б. Болотіна виокремлює три таких особливості¹⁴. По-перше, захист права на працю та інших трудових прав людини відбувається узгоджено у комплексі інших соціально-економічних прав. Свідченням цього є наявність міжнародних актів комплексного характеру, де вміщено перелік соціальних прав, серед яких трудовим правам відведено належне місце (Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права 1966 р., Європейська соціальна хартія (переглянута) 1996 р., Хартія основних соціальних прав трудящих 1989 р.).

Другою особливістю, на думку Н.Б. Болотіної, є сучасна тенденція в міжнародно-правовому регулюванні до єдиного правового регулювання не лише соціально-економічних, а й усіх інших прав людини – політичних,

¹² Іванов С.А. Проблемы международного регулирования труда. – М.: Наука, 1964. – С.16.

¹³ Дей М. Організаційно-правові питання участі України у міжнародно-правовому регулюванні праці //Право України. - 2005. - №3. - С. 149.

¹⁴ Болотіна Н.Б. Трудове право України: Підручник. – 5-те вид., переробл. і доп. – К.: Знання, 2008. – С.167-168.

громадянських (особистих), економічних, соціальних, культурних. Саме такий підхід застосовано в міжнародних актах, прийнятих наприкінці ХХ ст. – Декларації тисячоліття ООН 2000 р.), Хартії основних прав ЄС 2000 р.

Третьою особливістю вчена вважає особливий юридичний спосіб, за допомогою якого здійснюється таке регулювання. Йдеться про соціальні стандарти як результат міжнародно-правового регулювання праці та соціальну стандартизацію як діяльність держави. Система стандартизації соціальних прав включає створення каталогу соціальних прав, змісту (елементів) кожного права, гарантій їх забезпечення та систему контролю за забезпеченням соціальних прав. Щодо трудових прав такими стандартами є встановлення мінімального віку прийняття на роботу, максимального робочого часу, скороченого робочого часу для певних категорій, мінімальної заробітної плати, мінімального часу відпочинку, мінімально допустимих вимог щодо охорони праці тощо.

На нашу думку, зазначений перелік особливостей сучасного міжнародно-правового регулювання трудових відносин є не повним. До зазначених особливостей варто додати ще низку та роз'яснити їх сутність.

Потрібно відзначити таку особливість міжнародно-правового регулювання трудових відносин, як розширення регіонального (наднаціонального) і міжрегіонального регулювання.

Під впливом процесів загальноєвропейської інтеграції найбільш повно ця тенденція проявляє себе на європейському рівні в рамках Ради Європи та Європейського Союзу. Йдеться про Європейську соціальну хартію (переглянуту) від 3 травня 1996 року¹⁵. Європейська соціальна хартія була підписана державами — членами Ради Європи в Турині 18 жовтня 1961 р. і набрала чинності 26 лютого 1965 р. 3 травня 1996 р. Радою Європи було ухвалено другий варіант Хартії — Європейську соціальну хартію (переглянуту), значно доповнений новими гарантіями.

¹⁵ Європейська соціальна хартія (переглянута) від 3 травня 1996 р.) //Офіційний вісник України. – 2006. – №40. – Ст.2660.

Європейська соціальна хартія (переглянута) – це міжнародна угода, яка об'єднала всі права, що були закріплені в Хартії 1961 р., Додаткових протоколах 1988 та 1995 рр., а також поправки, що стосуються цих прав, та нові права, що були схвалені Комітетом з Європейської соціальної хартії.

Як відзначає М.М. Феськов, ЄСХп (Рада Європи, Брюссель, 1996 р.) – це міжнародно-правовий документ, в якому на підставі узагальнення стандартів ООН, МОП і кращих зразків національного законодавства розвинутих західних країн із соціально орієнтованою ринковою економікою, встановлено найбільш повний сучасний каталог соціально-економічних прав людини і передбачено зобов'язання держави щодо забезпечення їх реального здійснення¹⁶

У Преамбулі Переглянутої хартії уряди, що підписали її, сповнені рішучості поновити та доробити Хартію за змістом з метою врахування докорінних соціальних перетворень, які відбулися після її прийняття, встановили, що Переглянута європейська соціальна хартія, що набрала чинності 1 липня 1999 року, має поступово замінити Європейську соціальну хартію з внесеними до неї поправками.

7 грудня 2000 року в Європейському Союзі був розроблений і прийнятий перелік основних прав людини – Хартія Європейського Союзу про основні права¹⁷. Хартія відображує специфічний сучасний підхід до реалізації прав людини, заснований на їх універсальному характері та рівній природі. ВУ Преамбулі Хартії зазначається, що усвідомлюючи своє духовне і моральне надбання, Європейський Союз ґрунтується на неподільних і загальних цінностях – гідності людини, свободі, рівності та солідарності; він спирається на принципи демократії і правової держави. Він ставить людину в центрі своєї діяльності, засновуючи громадянство Європейського Союзу і створюючи простір свободи, безпеки і правосуддя.

¹⁶ Феськов М.М. Трудове законодавство України і Європейська соціальна хартія (переглянута): питання адаптації. – К.: Знання, 2005. – С.199.

¹⁷ Хартія основных прав Европейского Союза (Ницца, 7 декабря 2000 г.)
http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/994_524/print1446493860195131.

Хартія послідовно інкорпоровала та об'єднала в єдиному документі положення про захист прав людини усіх трьох поколінь, починаючи з права на життя та закінчуючи захистом довкілля та соціальними гарантіями¹⁸.

І.Я. Кисельов, підкреслюючи підвищення ролі міжнародних стандартів трудових прав в умовах глобалізації, відзначав формування механізму прямого забезпечення міжнародно-правового захисту трудових прав індивідуальних працівників і появу ознак перетворення регіональних трудових стандартів у наднаціональне право, наприклад, у рамках Європейського Союзу¹⁹.

Наступною особливістю сучасного міжнародно-правового регулювання трудових відносин варто назвати регулювання нових та атипових форм трудових відносин (робота на умовах неповного робочого часу, надомна праця, дистанційна праця, домашня праця та ін. Як відзначають М.В. Лушнікова А.М. Лушніков, модель традиційної (типової) зайнятості, яка передбачає укладення безстрокового трудового договору на повний робочий день з постійним окладом, за невеликими виключеннями, існувала більш або менш стабільно до 70-х рр. минулого століття, коли масове поширення отримали нестандартні форми зайнятості, що характеризуються відсутністю або модифікацією класичних ознак традиційних трудових відносин. В умовах глобалізації економіки, міжнародної конкуренції, міжнародного поділу праці модель традиційної зайнятості вже не розглядається як така, що відповідає сучасним вимогам²⁰.

Зазначена особливість проявляється в прийнятті міжнародно-правових актів, які регулюють нетипові форми зайнятості. Так, Конвенцією МОП №181 про приватні агентства зайнятості 1997 року²¹ врегульовані тристоронні відносини за участю приватного агентства зайнятості, що відповідно до ст. 1

¹⁸ Ніццький договір та розширення ЄС /М-во юстиції України. Центр порівняльного права /За наук. ред. С. Шевчука. – К.: Логос, 2001. – С. 177.

¹⁹ Киселев І.Я. Сравнительное трудовое право: учеб. – М.: ТК Велби; Изд-во Проспект, 2005. – С.143.

²⁰ Лушнікова М.В., Лушніков А.М. Очерки теории трудового права. – СПб: Изд-во Р. Асланова «Юридический центр Пресс», 2006. – С.204.

²¹ Конвенція МОП №181 про приватні агентства зайнятості 1997 року //Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1965-1999. Т. II. – Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. – С.1519-1525.

зазначеної Конвенції означає будь-яку фізичну або юридичну особу, незалежну від державної влади, яка надає одну чи більше з послуг на ринку праці.

З метою захисту прав та інтересів працівників, які працюють неповний робочий час, Конвенція МОП №175 про роботу на умовах неповного робочого часу 1994 року²² зобов'язує держави-члени вживати заходів для забезпечення того, щоб працівники, зайняті неповний робочий час, користувалися таким самим захистом, як і працівники, що знаходяться у порівнянній ситуації, зайняті повний робочий час.

Сторони міжгалузевого соціального діалогу на рівні ЄС прийняли Рамкову угоду про роботу на умовах неповного робочого часу від 6 червня 1997 року²³.

Конвенція МОП №177 про надомну працю 1996 року²⁴ та Рекомендація МОП №184 встановлюють стандарти МОП про надомну працю, яка відповідно до ст. 1 Конвенції означає роботу, яку особа, що називає себе надомником, виконує:

I) за місцем її проживання або в інших приміщеннях за її вибором, але не у виробничих приміщеннях роботодавця;

II) за винагороду;

III) з метою виробництва товарів або послуг згідно з вказівками роботодавця, незалежно від того, хто надає обладнання, матеріали або інші ресурси, що використовуються, якщо тільки ця особа не має у своєму розпорядженні такої міри автономії та економічної незалежності, яка потрібна для того, щоб вважати її незалежним працівником відповідно до національного законодавства чи судових рішень.

²² Конвенція МОП №175 про роботу на умовах неповного робочого часу 1994 року //Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1965-1999. Т. II. – Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. – С.1447-1451.

²³ Борута І., Чанишева Г. Трудове право ЄС: Навчальний посібник. – О.: Одеська національна юридична академія, 2004. – С.80-82.

²⁴ Конвенція МОП №177 про надомну працю 1996 року //Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1965-1999. Т. II. – Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. – С.1481-1486.

Особи за статусом найманих працівників не стають надомниками в розумінні цієї Конвенції через сам факт виконання ними від часу до часу роботи як найманими працівниками вдома, а не на своєму робочому місці.

Конвенція МОП №189 про гідну працю домашніх працівників 2001 року²⁵ передбачає гарантії для домашніх працівників, беручи до уваги, що домашня праця як і за попередніх часів недооцінюється та залишається непомітною і в основному виконується жінками та дівчатами, багато з яких є мігрантами або членами незаможних спільнот та які є особливо вразливими перед дискримінацією з точки зору умов праці й зайнятості, рівно як і перед іншими проявами прав людини. До уваги також взято те, що у країнах, які розвиваються з традиційно обмеженими можливостями у формальному секторі домашні працівники складають значну частину національної робочої сили і як за попередніх часів належать до найбільш маргіналізованим категоріям населення.

Останнім часом на рівні МОП велика увага приділяється захисту трудових прав працівників, які працюють у неформальному секторі економіки.

Прихована зайнятість з'являється тоді, коли роботодавець ставиться до особи, яка є найманим працівником, не як до такого, прагнучи приховати дійсний правовий статус найманого працівника. Це може відбуватися при неналежному використанні цивільних або комерційних домовленостей. Така зайнятість завдає шкоди інтересам працівників і роботодавців, є зловживанням, що суперечить гідній праці, і не повинна мати місце. МОП відзначає, що удавана самостійна зайнятість, удавана праця на умовах підряду, створення псевдокооперативів, хибне надання послуг і обманна реструктуризація компанії належать до таких, що найбільш часто зустрічаються, засобів приховування трудових відносин. Подібного роду практика переслідує мету позбавити працівників трудового захисту і ухилитися від податків і внесків у систему

²⁵ Конвенція МОП №189 про гідну працю домашніх працівників 2001 року
http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_530/print1446493860195131.

соціального забезпечення. У зв'язку з цим уряди, роботодавці та працівники повинні вживати активних заходів, щоб не допускати подібну практику, де б вона не мала місце.

Регламентації питань переходу працівників із неформальної до формальної економіки присвячено Рекомендацію МОП №204 про перехід від неформальної до формальної економіки 2015 року²⁶. У преамбулі Рекомендації відзначаються широкі масштаби неформальної економіки в усіх її проявах, які залишаються основною проблемою в плані реалізації прав працівників, включаючи основоположні принципи і права у сфері праці, а також щодо соціального захисту, гідних умов праці, інклюзивного розвитку і принципів господства права, та негативно відображаються на розвитку життєздатних підприємств, державних прибутках, сфері діяльності уряду, зокрема, з точки зору економічної, соціальної та екологічної політики, сталості установ і справедливої конкуренції на національних і міжнародних ринках. Також звернуто увагу на те, що більшість людей опиняються в неформальній економіці не за своєю волею, а з причини відсутності можливостей працевлаштування у формальній економіці та отримання коштів до існування іншим способом. Зазначено, що дефіцити гідної праці – відмова в правах у сфері праці, відсутність можливостей працевлаштування на досить якісних робочих місцях, неадекватний соціальний захист і відсутність соціального діалогу – найбільш гостро проявляються в неформальній економіці. Підтверджено, що неформальні відносини мають чисельні причини, в тому числі пов'язані з проблемами управління і структурними питаннями, і що завдяки державній політиці може бути прискорено процес переходу до формальної економіки в контексті соціального діалогу.

Відповідно до п. 2 Рекомендації термін «неформальна економіка»: а) відноситься до всієї економічної діяльності працівників і економічних одиниць,

²⁶ Рекомендация МОТ №204 о переходе от неформальной к формальной экономике 2015 года
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_386779.pdf.

які в силу законодавства або на практиці зовсім не охоплюються або охоплюються не повною мірою формальними відносинами; б) не охоплює протизаконну діяльність, зокрема, надання послуг або виробництво, продаж, володіння або користування товарами, заборонених законом, включаючи виробництво і незаконний обіг наркотиків, незаконне виробництво зброї і торгівлю ним, торгівлю людьми і відмивання грошей, за визначенням відповідних міжнародних договорів.

Рекомендацією №204 передбачено обов'язок Членів Організації здійснювати належну оцінку і діагностику факторів, особливостей, причин і обставин з точки зору неформальних відносин у національному контексті, з тим щоб впливати на процес розробки і виконання законодавчих і нормативних правових актів, а також реалізації політичних та інших заходів, націлених на сприяння переходу до формальної економіки. Члени Організації повинні приймати, переглядати і забезпечувати дотримання національних законодавчих і нормативних правових актів та інших заходів у цілях забезпечення належного охоплення всіх категорій працівників та економічних одиниць. Члени Організації повинні забезпечувати, щоб у національні стратегії або плани розвитку, а також стратегії та бюджети скорочення масштабів бідності включались комплексні політичні основи, що сприяють переходу до формальної економіки, з урахуванням, за мірою необхідності, ролі органів влади різних рівнів.

Зазначене дозволяє виокремити таку особливість сучасного міжнародно-правового регулювання трудових відносин, як прагнення (у даному випадку МОП) до захисту економік окремих країн від впливу глобальних і регіональних криз. Рекомендація №204 є також свідченням того, що МОП намагається забезпечити захист прав уже не тільки окремих категорій працівників, а більш широкого кола працюючих – усіх, хто зайнятий у неформальній економіці.

Серед особливостей сучасного міжнародно-правового регулювання праці варто віднести також посилення гнучкості регулювання трудових відносин.

Зміни у правовому регулюванні трудових відносин передбачають відміну найбільш жорстких і неефективних норм трудового права, перенесення регулювання трудових відносин з централізованого переважно на договірний рівень, але з чітко централізованим встановленням стандартів праці. Як зазначають експерти МОП, певний рівень гнучкості праці є придатним у тих випадках, коли він не руйнує стандартних трудових відносин і спирається на гарантії ринку праці, що забезпечує захист при переході на інше місце роботи, оскільки це сприяє укріпленню благополуччя працівника, а не його руйнуванню... Уряди повинні формувати ефективну систему гарантій ринку праці, засновану на політиці у сфері праці, а також у першу чергу на праці і тільки потім – на соціальному захисті²⁷.

Посилення гнучкості правового регулювання трудових відносин актами МОП проявляється у прийнятті рамкових конвенцій, які закріплюють мінімальні гарантії прав працівників, що доповнюються відповідними додатками (наприклад, Конвенція №183 про перегляд Конвенції (переглянутої) 1952 року про охорону материнства 2006 року).

Наступною особливістю сучасного міжнародно-правового регулювання трудових відносин є перегляд застарілих комплексів правових норм і окремих положень міжнародно-правових актів про працю та адаптація їх до сучасних умов. Як відзначає Д.В. Черняєва, причини виникнення даної проблеми мають двоїстий характер. З одного боку, наявним є істотне покращення якості умов праці у більшості країн. Рівень вимог до таких умов на внутрішньодержавному рівні і з боку різних міжнародних спільнот на сьогодні значне вище, ніж у значній частині традиційних міжнародних стандартів праці. З іншого боку, для сучасного ділового світу є характерними глобальні та принципові зміни

²⁷ Справляясь с переходными процессами: Управление как средство обеспечения достойного труда. Доклад Генерального директора. Т.2. – Женева: Международное бюро труда, 2005. – С. 70, 74-76.

технологічного і організаційного процесів. У результаті деякі міжнародні стандарти праці просто втрачають сенс²⁸.

Прикладом є норми Конвенції МОП №1 про обмеження тривалості робочого часу на промислових підприємствах до 8 годин на день та 48 годин на тиждень 1919 року²⁹. Відповідно до ст. 2 Конвенції тривалість робочого часу осіб, зайнятих на будь-якому державному або приватному промисловому підприємстві чи в будь-якому з його філіалів, крім підприємств, на яких працюють тільки члени однієї родини, не може перевищувати 8 годин на день і 48 годин на тиждень, за винятком випадків, передбачених у даній статті.

На момент прийняття Конвенції ці норми були прогресивними, результатом боротьби трудящих і профспілок за свої права. Але на сьогодні вони фактично втратили сенс, оскільки у більшості розвинутих країн тривалість робочого часу на тиждень складає, як правило, менш 40 годин. Так, відповідно до частини першої ст. 50 КЗпП України³⁰ нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати 40 годин на тиждень.

У більшості країн ЄС тривалість робочого часу на тиждень складає менше 40 годин. Ураховуючи це, Конвенція МОП №1 про обмеження тривалості робочого часу на промислових підприємствах до 8 годин на день та 48 годин на тиждень 1919 року перебуває у цей час у режимі запиту інформації держав-членів МОП про доцільність її перегляду.

Водночас потрібно відзначити, що перегляд окремих актів міжнародно-правового регулювання праці пов'язується і з підвищенням рівня гарантій трудових прав працівників. Так, європейська соціальна хартія була підписана державами — членами Ради Європи в Турині 18 жовтня 1961 року, а 3 травня 1996 року Радою Європи було ухвалено другий варіант Хартії — Європейську

²⁸ Черняева Д.В. Международные стандарты труда (международное публичное трудовое право): учебное пособие /Д.В. Черняева. – М.: КНОРУС, 2010. – С. 141.

²⁹ Конвенція МОП №1 про обмеження тривалості робочого часу на промислових підприємствах до 8 годин на день та 48 годин на тиждень 1919 року //Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1919-1964. Т. I. – Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. – С.19-25.

³⁰ Кодекс законів про працю України: Затв. Законом №322-VIII від 10.12.1971 //Відомості Верховної Ради України. – 1971. – Додаток до №50. – Ст. 375.

соціальну хартію (переглянуту), значно доповнений новими гарантіями та правами. До останніх належать право захист у випадках звільнення (ст. 24), право працівників на захист їхніх прав у випадку банкрутства їхнього роботодавця (ст.25), право на гідне ставлення на роботі (ст.26), право працівників із сімейними обов'язками на рівні можливості та рівне ставлення до них (ст.27), право представників працівників на захист на підприємстві та умови, які мають створюватися для них (ст.28), право на інформацію та консультації під час колективного звільнення (ст.29), право на захист від убогості та соціального відчуження (ст. 30), право на житло (ст.31). Більшість із зазначених прав є індивідуальними та колективними трудовими правами.

Останньою особливістю сучасного міжнародно-правового регулювання трудових відносин варто вважати посилення уваги до механізму забезпечення реалізації міжнародних трудових норм. На сьогодні найбільш дієвою системою забезпечення реалізації міжнародних трудових стандартів завдяки ефективній діяльності Європейського суду з прав людини є система, передбачена Радою Європи щодо порушень Європейської конвенції про захист прав людини і основних свобод. Менш ефективним є контрольний механізм Європейської соціальної хартії (переглянутої), а саме: контроль на основі національних доповідей, які подаються Сторонами (тобто державами, що ратифікували ЄСХп і пов'язані цим договором, а для держав, які ратифікували Додатковий протокол до Хартії від 1995 року або зробили заяву, передбачену у статті D Європейської соціальної хартії (переглянутої) – на підставі колективних скарг.

Посилення уваги до механізму реалізації міжнародних трудових норм як особливість сучасного міжнародно-правового регулювання трудових відносин пов'язується з наданням обов'язкової сили 8 фундаментальним конвенціям МОП незалежно від факту ратифікації їх державами-членами, а також включенні у додатку до Декларації МОП про основоположні принципи і права у сфері праці від 18 червня 1998 року механізму реалізації декларації. Він не підмінює собою існуючі контролюючі механізми і ніяк не перешкоджає

їхньому функціонуванню. В основу двох цього механізму покладено існуючі процедури: щорічні заходи з реалізації, що стосуються нератифікованих фундаментальних конвенцій, спричинять лише деякі зміни в існуючих методах застосування параграфа 5 е) статті 19 Статуту; і глобальна доповідь, що має на меті досягти найповнішої результативності від процедур, що здійснюються відповідно до Статуту. Втім, потрібно відзначити, що мета механізму реалізації має суто характер сприяння. Цей механізм дає змогу виявити області, у яких допомога Організації через її заходи з технічної співпраці може принести користь її членам та допоможе їм у застосуванні цих основних принципів та прав.

1.2. Основні цілі та завдання МОП на початку ХХІ століття

Роль МОП обумовлена місцем праці у житті суспільства, визнанням того, що у цей час навряд чи є більш актуальна проблема, ніж проблема праці – основи життєдіяльності людства, найважливішої людської цінності. Нині у світі працею зайнято понад 3 млрд. людей, і практика переконливо свідчить про те, що немає жодної сфери людської діяльності, в якій можна було б досягнути істотних результатів без праці, мобілізації резервів його ефективності.

Праця як джерело гідного існування – це не тільки основна сфера життєдіяльності людини, спосіб перетворення природи, але й сфера відносин між людьми. У процесі праці люди об'єднуються певним чином для сумісної діяльності і обміном цією діяльністю, тут відбуваються реалізація фізичних і духовних здібностей людини, їх розвиток і удосконалення.

Регулювання трудових відносин вироблялося багатьма поколіннями протягом тривалого часу і від того, які регламентується праця, значною мірою залежить його вплив на темпи розвитку економіки, ефективність суспільного виробництва, і, відтак, на можливості задоволення матеріальних і духовних потреб людей, досягнення соціального миру, створення умов для всебічного розвитку особливості.

МОП є однією із найстаріших авторитетних і найбільш крупних міжнародних організацій. Створена у 1919 році відповідно до Версальського мирного договору як автономна організація при Ліги Націй, МОП витримала випробування часом, а з 1946 року вона була проголошена першою спеціалізованою установою Організації Об'єднаних Націй.

Діяльність МОП прийнято поділяти на три етапи: 1) 1919-1945 рр.; 2) 1946-1990 рр.; 3) з початку 90х рр. до теперішнього часу. Сучасний період характеризується крупними політичними, економічними, технологічними і соціальними змінами, що відбуваються у світі праці.

З моменту свого заснування діяльність МОП відрізнялася від діяльності інших спеціалізованих установ Ліги Націй, попередниці Організації Об'єднаних Націй між двома світовими війнами.

У той час, коли становлення і робота Ліги Націй проходили із значними складнощами, МОП швидко стала ефективно діючою організацією. Створена для розробки міжнародних трудових норм і контролю за їх застосуванням, МОП в перші 40 років свого існування направляла основну частину своїх зусиль на виконання цієї головної задачі. Протягом 20-річного періоду – з 1919 по 1939рр. - було прийнято 67 конвенцій та 66 рекомендацій. Норми цих актів стосувались, в основному, умов праці. Так, Конвенція №1 про обмеження тривалості робочого часу на промислових підприємствах до 8 годин на день та 48 годин на тиждень 1919 року³¹ встановила, що тривалість робочого часу осіб, зайнятих на будь-якому державному або приватному промисловому підприємстві чи в будь-якому з його філіалів, крім підприємств, на яких працюють тільки члени однієї родини, не може перевищувати 8 годин на тиждень, за винятком передбачених у ст. 2 Конвенції випадків. Регламентації умов праці були присвячені: Конвенція №14 про щотижневий відпочинок у

³¹ Конвенція МОП №1 про обмеження тривалості робочого часу на промислових підприємствах до 8 годин на день та 48 годин на тиждень 1919 року //Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1919-1964. Т. 1. – Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. – С.19-25.

промисловості 1921 року³², Конвенція №26 про процедуру встановлення мінімальної заробітної плати 1928 року³³ та ін.

Низкою конвенцій та рекомендацій були врегульовані умови зайнятості. Так, другою конвенцією МОП була Конвенція про безробіття 1919 року³⁴.

Як вже зазначалося, на сьогодні МОП ухвалено 189 конвенцій з різних аспектів праці та соціального забезпечення.

У 1926 р. Міжнародною конференцією праці був створений механізм контролю за застосуванням норм, який існує і до теперішнього часу. Був створений Комітет експертів, до складу якого увійшли незалежні юристи. Комітет експертів аналізує доповіді урядів про дотримання ними ратифікованих конвенцій і щорічно подає Конференції власну доповідь. Пізніше його мандат було розширено, так як Комітет став розглядати також доповіді про дотримання нератифікованих конвенцій.

10 травня 1944 року делегати Міжнародної конференції праці на 26-й сесії прийняли Філадельфійську декларацію про цілі та завдання Міжнародної організації праці, яка міститься у Додатку до Статуту. Декларацією 1944 року було підтверджено основні принципи, на яких ґрунтується Організація.

Після Другої світової війни розпочався новий етап діяльності МОП. Конвенції, прийняті після Другої світової війни, стосувалися важливих проблем захисту прав людини (свободи об'єднання, скасування примусової праці та дискримінації у сфері праці і занять, а також низки технічних проблем у сфері праці). У 1948 році була схвалена головна Конвенція №87 про свободу об'єднання. Вона здійснила і продовжує здійснювати значний вплив на світ праці, сприяла розробці спеціальної процедури в цій сфері.

³² Конвенція №14 про щотижневий відпочинок у промисловості 1921 року //Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1919-1964. Т. 1. – Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. – С.64-66.

³³ Конвенція №26 про запровадження процедури встановлення мінімальної заробітної плати 1928 року //Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1919-1964. Т. 1. – Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. – С.104-106.

³⁴ Конвенція МОП №2 про безробіття 1919 року //Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1919-1964. Т. I. – Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. – С.26-30.

МОП завжди була і залишається унікальною організацією, в якій уряди і соціальні партнери 187 країн світу можуть вільно та відкрито обговорювати свою національну політику і практику. Трьохстороння структура МОП робить її єдиною міжнародною організацією, в якій організації роботодавців і працівників та їх об'єднання мають однаковий голос з урядами у формуванні її політичного курсу і програм.

МОП схвалює трипартизм і всередині держав — членів, при цьому сприяє соціальному діалогу між профспілками і роботодавцями, які беруть участь у розробці і впровадженні у життя, коли це необхідно, політики в соціально-економічній сфері, а також з інших напрямків.

Спочатку мандат МОП як міжнародної організації обмежувався покращенням умов праці. Проте вже в перші десятиріччя існування МОП виявилось, що одного трудового законодавства не вистачає, щоб подолати соціальні втрати, викликані масовим безробіттям, бідністю. Філадельфійською декларацією 1944 р. було розширено сферу діяльності організації у зв'язку з більш широким підходом до вирішення соціальних проблем. З того часу очевидною стала роль МОП як засновниці міжнародного трудового та соціального законодавства.

Як відзначає А.А. Шуліка, однією з головних заслуг Міжнародної організації праці є найактивніша роль у процесі створення концепції соціального партнерства, а також допомога та підтримка становлення цієї системи регулювання трудових відносин більшості країн світу ³⁵.

До основних напрямків діяльності МОП можна віднести такі:

1) розробка міжнародної політики і програм з метою сприяння основним правам людини, покращенню умов праці та життя, розширенню можливостей зайнятості;

³⁵ Шуліка А.А. Міжнародна організація праці як основний світовий орган соціального партнерства //Трані. – 2010. – №1 (69). – С.100.

2) створення міжнародних трудових норм, зміцнених унікальною системою контролю за їх виконанням; ці норми слугують орієнтиром для національних органів у проведенні в життя такої політики;

3) втілення в життя широкої програми міжнародної технічної співпраці, яка готується та здійснюється в активному партнерстві з учасниками Організації, включаючи надання допомоги країнам в її ефективній організації;

4) питання професійної підготовки і навчання, дослідження і видавницька діяльність на підтримку цих зусиль.

Основні цілі діяльності МОП були сформульовані у преамбулі до Статуту МОП, а згодом деталізовані з урахуванням нових тенденцій в регулюванні трудових відносин у Філадельфійській Декларації про цілі та завдання Міжнародної організації праці від 10 травня 1944 р., текст якої додається до Статуту³⁶, Декларації про основоположні принципи і права у сфері праці від 18 червня 1998 р. та Декларації про соціальну справедливість у цілях справедливої глобалізації від 10 червня 2008 р.

У преамбулі до Статуту МОП зазначається, що загальний та міцний мир може бути установлений тільки на основі соціальної справедливості. Існують умови праці, які тягнуть за собою несправедливість, злидні та нестатки для більшої кількості людей, котрі породжують таку незадоволеність, що піддає небезпеці мир і згоду в усьому світі. Відзначається термінова необхідність покращення цих умов шляхом, наприклад: регламентації робочого часу включаючи встановлення максимальної тривалості робочого часу і робочого тижня; регламентації набору робочої сили; боротьби з безробіттям; гарантії заробітної плати, що забезпечує задовільні умови життя; захисту трудящих від хворіб, професійних хворіб і від нещасних випадків на виробництві; захисту дітей, підлітків і жінок; пенсій за віком та інвалідності; захисту інтересів трудящих, які працюють за кордоном; визнання принципу рівної оплати за

³⁶ Декларация о целях и задачах Международной организации труда от 10 мая 1944 года // Устав Международной организации труда и Регламент Международной конференции труда. – Женева: Международное бюро труда, 2002. – С.22-24.

рівну працю; визнанні принципу свободи об'єднання; організації професійного і технічного навчання та інших заходів³⁷.

Важливе місце серед актів МОП посідають декларації Міжнародної конференції праці та Адміністративної ради. Незважаючи на те, що декларації МОП не підлягають ратифікації, вони відображають найбільш загальні та важливі напрями політики в сфері праці, закріплюють основоположні принципи і права у сфері праці. На даний час Міжнародна конференція праці ухвалила чотири Декларації, а одна Декларація була прийнята Адміністративною радою.

Відповідно до Філадельфійської Декларації основною метою діяльності МОП є встановлення загального та міцного миру на підставі соціальної справедливості за забезпечення економічної та соціальної стабільності у світі. Філадельфійська декларація підтвердила фундаментальні принципи, на яких засновується Організація, зокрема, такі: а) праця не є товаром; б) свобода слова і свобода об'єднання є необхідною умовою постійного прогресу; с) убогість у будь-якому місці є загрозою для загального добробуту; d) боротьба зі злиднями повинна вестися з неослабною енергією у кожній державі та постійними і погодженими зусиллями у міжнародному масштабі, при представники працівників і роботодавців, які користуються рівними правами з представниками урядів, приєднуються до них у вільному обговоренні та прийнятті демократичних рішень з метою сприяння загальному добробуту.

Філадельфійська декларація значно розширила мандат МОП, наділивши її повноваженнями у питаннях, що виходять за рамки умов праці, з метою виконання соціальних цілей, передбачених Декларацією. Останні є досить широкими і включають: зайнятість і підвищення рівня життя; розширення соціального забезпечення для гарантування базового доходу усім, хто потребує такого захисту і всебічного медичного обслуговування; забезпечення

³⁷ Устав Международной организации труда /В кн.: Устав Международной организации труда и Регламент Международной конференции труда. – Женева: Международное бюро труда, 2002. – С.5-22.

необхідного харчування, житла і умов для відпочинку і культурного розвитку; забезпечення рівних можливостей для отримання освіти і професії; захист дітей і материнства.

Філадельфійською Декларацією було проголошено урочисте зобов'язання МОП сприяти прийняттю країнами світу програм, які мають на меті: а) повну зайнятість і підвищення життєвого рівня; b) зайнятість трудящих на таких роботах, де вони можуть отримувати задоволення, виявляючи повною мірою свою майстерність і знання, і вносити найбільший внесок у спільний добробут; с) забезпечення, як засіб досягнення цієї мети і при відповідних гарантіях для всіх зацікавлених, можливостей навчання і пересування робітників, включаючи міграцію в цілях влаштування на роботу і поселення; d) надання можливостей для всіх брати участь у справедливому розподілі наслідків прогресу у сфері оплати праці, робочого часу та інших умов праці, а також прожиткового мінімуму заробітної плати для всіх, хто працює і потребує такого захисту; е) дійове визнання права на колективні переговори, сумісні дії адміністрації і трудящих у справі постійного покращення організації виробництва і співробітництво трудящих і роботодавців у підготовці та застосуванні заходів соціального і економічного порядку; f) розширення системи соціального забезпечення з тим, щоб забезпечити основний прибуток для всіх, хто потребує такого захисту, і повне медичне обслуговування; g) необхідний захист життя і здоров'я трудящих усіх професій; h) захист добробуту дітей і матерів; i) забезпечення необхідного харчування, житла і можливостей для відпочинку і культури; j) забезпечення рівних можливостей у галузі загальної та професійної освіти.

До основних завдань МОП віднесено такі завдання: розробка узгодженої політики та програм, спрямованих на вирішення соціально-трудових проблем; розробка та прийняття міжнародних трудових норм (конвенцій та рекомендацій) для проведення прийнятої політики у життя; допомога країнам-членам МОП у вирішенні проблем зайнятості та скороченні безробіття;

розробка програм щодо поліпшення умов праці; розвиток соціального забезпечення; розробка заходів щодо захисту прав таких соціально вразливих груп працівників, як жінки, молодь, особи похилого віку, працівники-мігранти; сприяння організаціям найманих працівників та роботодавців у їхній роботі спільно з урядами щодо врегулювання трудових і соціальних відносин.

Філадельфійською декларацією був передбачений досить гнучкий механізм реалізації її принципів. Конференція заявила, що викладені у Декларації принципи повністю застосовані до всіх народів і що водночас метод їх застосування має бути визначений з належним урахуванням стадії соціального та економічного розвитку, досягнутого кожним народом, прогресивне застосування їх до залежних народів, а також до народів, які вже досягли самоврядування, є завданням всього цивілізованого світу.

Прийняття Філадельфійської декларації було обумовлено прагненням МОП адаптуватися до нового світового порядку та визначити свою роль у новій системі міжнародних організацій, яка формувалась у той час.

Декларація про основоположні принципи і права у сфері праці від 18 червня 1998 р. з'явилась відповіддю МОП на процес глобалізації світової економіки та її соціальні наслідки для працівників³⁸. Ухвалення Декларації переслідувало мету підтвердити в умовах зростаючої економічної взаємозалежності незмінність основних принципів і прав, проголошених у Статуті МОП, та сприяти їх універсальному дотриманню.

Як відзначає Г.І. Чанишева, ухвалення Декларації переслідувало мету підтвердити в умовах зростаючої економічної взаємозалежності незмінність основних принципів та прав, проголошених у Статуті МОП, та сприяти їх універсальному дотриманню. Декларація привертає увагу світового співтовариства до фундаментальних прав, оскільки вони є передумовою розвитку інших прав працівників у сфері праці в кожній країні³⁹.

³⁸ Чанишева Г.І. Колективні відносини у сфері праці: теоретико-правовий аспект: Монографія. – Одеса: Юридична література, 2001. – С.192.

³⁹ Чанишева Г.І. Зазн. праця. – С.193.

Характеризуючи значення Декларації 1998 року, вчена також виокремлює такі основні її риси: 1) зроблено акцент на важливості спільної соціальної політики в сучасних умовах, нерозривного взаємозв'язку між соціальним прогресом і економічним зростанням; 2) конкретизовані основні цілі МОП в умовах глобалізації світової економіки; 3) підкреслено особливе значення та сенс гарантії дотримання фундаментальних принципів і прав у сфері праці для підсилення зв'язків між соціальним прогресом та економічним зростанням; 4) підтверджено незмінність основних принципів і прав, закріплених у Статуті та Філадельфійській декларації, їх універсальний характер; 5) привернуто увагу до проблем осіб, які мають особливі соціальні потреби, перш за все безробітних та трудящих-мігрантів.

У Декларації підкреслюється, що всі країни-члени мають зобов'язання, що випливають вже з самого факту їхнього членства в Організації, дотримуватися, сприяти застосуванню та добросовісно втілювати у життя відповідно до Статуту принципи, що стосуються основоположних прав незалежно від того, чи були ратифіковані відповідні конвенції, а саме: а) свободу об'єднання та реальне визнання права на ведення колективних переговорів; б) скасування усіх форм примусової чи обов'язкової праці; с) реальну заборону дитячої праці; d) та недопущення дискримінації в галузі праці та занять. Декларація 1998 р. привернула увагу світового співтовариства до названих фундаментальних прав, оскільки саме вони є передумовою розвитку інших прав працівників у сфері праці в кожній країні.

Зазначені принципи і права дістали вираження і розвиток у формі конкретних прав і зобов'язань у наступних 8 фундаментальних конвенціях МОП: Конвенції МОП №87 про свободу асоціації та захист права на організацію 1948 року⁴⁰ (ратифіковано Україною 11.08.1956), Конвенції МОП №98 про застосування принципів права на організацію і ведення колективних

⁴⁰ Конвенція МОП №87 про свободу асоціації та захист права на організацію 1948 року //Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1919-1964. Т. I. – Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. – С.434-438.

переговорів 1949 року⁴¹ (ратифіковано Україною 11.08.1956), Конвенції МОП №29 про примусову чи обов'язкову працю 1930 року⁴² (ратифіковано Україною 09.06.1956), Конвенції МОП №100 про рівне винагородження чоловіків і жінок за рівноцінну працю 1951 року⁴³ (ратифіковано Україною 09.06.1956), Конвенції МОП №105 про скасування примусової праці 1957 року⁴⁴ (ратифіковано Україною 05.10.1999), Конвенції МОП №111 про дискримінацію в галузі праці та занять 1958 року⁴⁵ (ратифіковано Україною 30.06.1961), Конвенції МОП №138 про мінімальний вік для прийому на роботу 1973 року⁴⁶ (ратифіковано Україною 07.03.1979), Конвенції МОП №182 про заборону та негайні дії щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці 1999 року⁴⁷ (ратифіковано Україною 05.10.2000).

Значення Декларації 1998 р. підсилює викладений у Додатку механізм її реалізації, мета якого полягає у наданні підтримки зусиллям, які докладаються членами Організації і спрямовані на сприяння основоположним принципам та правам, проголошеним у Статуті МОП та Філадельфійській декларації та підтвердженим у Декларації 1998 р.

Слід відзначити глибину наукової прозорливості С.О. Іванова, який ще на початку 60-х років минулого сторіччя звертав увагу на те, що для забезпечення цілей міжнародного регулювання праці необхідно, щоб усі члени МОП

⁴¹ Конвенція МОП №98 про застосування принципів права на організацію і ведення колективних переговорів 1949 року //Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1919-1964. Т. I. – Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. – С.530-533.

⁴² Конвенція МОП №29 про примусову чи обов'язкову працю 1930 року //Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1919-1964. Т. I. – Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. – С.124-133.

⁴³ Конвенція МОП №100 про рівне винагородження чоловіків і жінок за рівноцінну працю 1951 року //Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1919-1964. Т. I. – Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. – С.538-541.

⁴⁴ Конвенція МОП №105 про скасування примусової праці 1957 року //Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1919-1964. Т. I. – Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. – С.627-629.

⁴⁵ Конвенція МОП №111 про дискримінацію в галузі праці та занять 1958 року //Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1919-1964. Т. I. – Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. – С.648-651.

⁴⁶ Конвенція МОП №138 про мінімальний вік для прийому на роботу 1973 року //Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1965-1999. Т. II. – Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. – С.988-994.

⁴⁷ Конвенція МОП №182 про заборону та негайні дії щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці 1999 року //Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1965-1999. Т. II. – Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. – С.1542-1545.

ратифікували якусь мінімальну кількість конвенцій. До цього переліку мають входити Конвенція №87 про свободу асоціації та захист права на організацію 1948 р., Конвенція №29 про примусову чи обов'язкову працю 1930 р., Конвенція №111 про дискримінацію у сфері праці та занять 1958 р., Конвенція №100 про рівну винагороду чоловіків і жінок за працю рівної цінності 1951 р.⁴⁸. Тільки у 1998 році таке зобов'язання було покладено на членів МОП Декларацією основних принципів і прав у сфері праці. Йдеться про дотримання положень зазначених вище фундаментальних конвенцій МОП. У цей час МОП докладає зусиль і зусилля її членів на активну ратифікацію і застосування фундаментальних конвенцій. До речі, Україна ратифікувала усі 8 зазначені вище фундаментальні конвенції МОП.

У Декларації про соціальну справедливість у цілях справедливої глобалізації від 10 червня 2008 р. підтверджується актуальність положень Філадельфійської декларації 1944 року у XXI столітті та готовність МОП вирішувати завдання, поставлені у ній. МОП, як і у Декларації 1998 р., знову виступила за справедливу глобалізацію і підтвердила свої наміри зробити все для того, щоб цілі забезпечення повної та продуктивної зайнятості й гідної роботи для усіх, у тому числі для жінок і молоді, увійшли до числа головних завдань відповідної національної та міжнародної політики і стратегій національного розвитку.

Декларація 2008 року була прийнята у період широко поширеної невпевненості у сфері праці, збільшення порушень прав працівників, зростаючої стурбованості відносно процесу глобалізації. З одного боку, процес економічного співробітництва та інтеграції продовжує допомагати низці країн користуватися високими темпами економічного зростання і розширення зайнятості. З іншого боку, процес глобальної економічної інтеграції змушує багато країн і галузей стикатися з нерівністю у сфері доходів, хронічно високими темпами безробіття і бідності, незахищеністю економік перед

⁴⁸ Иванов С.А. Проблемы международного регулирования труда. – М.: Наука, 1964. – С.50.

зовнішніми потрясіннями, зростанням як незахищеної зайнятості, так і неформальної економіки, що впливає на трудові правовідносини⁴⁹.

Прийнявши Декларацію 2008 р., представники урядів та організацій працівників і роботодавців 182 держав-членів МОП підкреслили провідну роль цієї організації у забезпеченні прогресу і соціальної справедливості в умовах глобалізації. Держави-члени МОП взяли на себе зобов'язання розширити потенційні можливості Організації в ім'я досягнення даних цілей через Програму гідної праці. Значення Декларації 2008 р. полягає також у тому, що вона інституціоналізує концепцію гідної праці, надаючи їй стрижневого елемента політики МОП у вирішенні своїх статутних завдань у сучасному світі праці. Декларація надає Програмі гідної праці всесвітнього значення і зобов'язує усі держави-члени МОП проводити політику, спрямовану на вирішення стратегічних завдань у таких сферах, як зайнятість, соціальний захист, соціальний діалог і права у сфері праці⁵⁰.

Програма гідної праці була сформульована на 89-й сесії Міжнародної конференції праці у 2001 р. Гідна праця означає, передусім, упровадження в життя принципів та цінностей, проголошених МОП: сприяння соціальної справедливості та забезпечення гуманних умов праці в обстановці свободи та рівних можливостей для працюючих чоловіків і жінок. Гідна праця включає право на працю, зайнятість, соціальний захист і соціальний діалог, заснований на свободі асоціацій. Розроблена МОП концепція гідної праці має стати відповіддю МОП на виклики глобалізації світової економіки.

У Програмі гідної праці, що стисло описується у розділі I Декларації, відображені чотири стратегічних завдання МОП. По-перше, сприяння зайнятості завдяки формуванню стабільного інституціонального та

⁴⁹ Чанишева Г.І. Декларація МОП про соціальну справедливість у цілях справедливої глобалізації: зміст і значення //Актуальні проблеми держави і права: збірник наукових праць. Вип. 52 /Г.І. Чанишева. – Одеса: Юридична література, 2010. – С.8.

⁵⁰ Чанишева Г.І. Декларація МОП про соціальну справедливість у цілях справедливої глобалізації: зміст і значення //Актуальні проблеми держави і права: збірник наукових праць. Вип. 52 /Г.І. Чанишева. – Одеса: Юридична література, 2010. – С.9.

економічного середовища, в якому всі люди можуть розширювати та підвищувати свої потенційні можливості і навички, які є необхідними для того, щоб мати продуктивну роботу; усі державні та приватні підприємства є життєздатними, завдяки чому забезпечується зростання і розширюється зайнятість.

По-друге, розробка і розширення заходів соціального захисту, які б мали сталий характер і відповідали національним умовам, в тому числі розширення соціального забезпечення і поширення його на усіх, включаючи міри із надання основного доходу усіх особам, хто потребує такого захисту; здорові та безпечні умови праці; політика у сфері оплати праці, тривалість робочого часу та інші умови праці, спрямовані на забезпечення того, щоб усі отримували свою частку суспільних благ по справедливості і щоб мінімальний прожитковий рівень забезпечувався для усіх працюючих, а захист поширювався на усіх осіб, які його потребують.

По-третє, сприяння соціальному діалогу і трипартизму як належному способу приведення рішень стратегічних завдань у відповідність з потребами і можливостями кожної країни; переведення економічного розвитку у русло соціального прогресу, а соціального прогресу у русло економічного розвитку; сприяння досягнення консенсусу щодо відповідних мір національної та міжнародної політики, які впливають на зайнятість і програми у сфері гідної праці; сприяння досягненню консенсусу з відповідних мір національної та міжнародної політики, що впливають на зайнятість і стратегії та програми у сфері гідної праці; надання ефективного характеру трудовому законодавству і трудовим інститутам.

По-четверте, дотримання, сприяння і реалізація основоположних принципів і прав у сфері праці, які є особливо важливими і як основоположні права, і як сприятливі умови, необхідні для вирішення усіх стратегічних завдань. При цьому відзначається, що свобода об'єднання і дійове визнання права на ведення колективних переговорів є надзвичайно важливими

передумовами вирішення чотирьох стратегічних завдань; порушення основоположних принципів і прав у сфері праці не може застосовуватися або використовуватися іншим чином як визнаної та законної переваги, а трудові норми не повинні використовуватися в цілях протекціоністської торгівельної політики.

У Декларації підкреслюється, що ці завдання нерозривно пов'язані між собою, є взаємозалежними та взаємодоповнюючими. Нездатність вирішувати будь-яку з них сповільнить вирішення інших завдань.

У Декларації визнається провідна роль Міжнародної організації праці у справі сприяння і досягнення прогресу та соціальної справедливості у світі, що постійно змінюється. МОП взяла на себе зобов'язання проводити у різних країнах всесвітні програми, спрямовані на досягнення цілей повної зайнятості і підвищення рівня життя, забезпечення мінімальної заробітної плати і вживання заходів розширення соціального забезпечення в цілях надання основного доходу усім, хто цього потребує, а також на вирішення інших завдань, поставлених у Філадельфійській декларації.

Значення Декларації полягає також у визнанні у світі, що стає усі більш взаємозалежним і складним, та з урахуванням глобалізації виробництва основоположних цінностей свободи, гідності людини, соціальної справедливості, захищеності і безпеки та недопущення дискримінації основоположними елементами сталого економічного і соціального розвитку та ефективності.

У цей час діяльність МОП спрямована, передусім, на: встановлення через конвенції обов'язкових мінімальних стандартів у сфері найманої праці, яким повинні відповідати законодавство і практика держав-членів МОП; налагодження соціального діалогу між урядами і представницькими організаціями працівників і роботодавців всередині держави; впровадження практики трипартизму; сприяння програмам гідної праці з урахуванням глобалізації економіки.

7 квітня 2016 року Україна і МОП підписали Меморандум про взаєморозуміння щодо реалізації Програми гідної праці для України на 2016-2020 роки, яка стала вже четвертою протягом останніх десяти років⁵¹. Зазначена Програма є рамковою і базується на трьох основних пріоритетах: сприяння зайнятості та розвитку сталого підприємництва задля стабільності та зростання, сприяння ефективному соціальному діалогу, покращення соціального захисту і умов праці. Забезпечення гідної праці має відбуватися через ефективну реалізацію соціальних прав громадян на зайнятість, гідну винагороду, безпечні умови праці та соціальний захист за активної участі соціальних партнерів – профспілок, їх об'єднань та організацій роботодавців, їх об'єднань.

У Вступі Програми Гідної праці для України на 2016-2019 роки⁵² зазначається, що головна мета Міжнародної організації праці – сприяти можливості отримання жінками й чоловіками гідної та продуктивної роботи в умовах свободи, справедливості, безпеки та людської гідності. Основні завдання МОП полягають у просуванні прав у сфері праці, створенні можливостей для гідної зайнятості, посиленні соціального захисту і зміцненні соціального діалогу. МОП працює у тісному партнерстві з урядами, профспілками та організаціями роботодавців із метою забезпечити соціальну стабільність і всеосяжність економічного зростання та конкуренції згідно з найважливішими прагненнями жінок і чоловіків, як-от справедливі доходи, безпека на робочому місці, ефективний соціальний захист їх самих та їхніх родин, кращі перспективи розвитку і соціальної інтеграції, вільне вираження своїх інтересів, зокрема щодо колективної організації та участі у прийнятті рішень, які впливають на їхнє життя, а також рівність можливостей і ставлення для всіх жінок і чоловіків. Програми Гідної праці спрямовані на просування

⁵¹ Україна і МОП підписали Меморандум про взаєморозуміння щодо реалізації Програми гідної праці на 2016-2109 роки // http://www.mlsp.gov.ua/labour/control/uk/publish/article?art_id=187817&cat_id=107177.

⁵² Програма Гідної праці для України на 2016-2019 роки // http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/genericdocument/wcms_470684.pdf.

гідної праці і як ключового компонента політики розвитку, і як цілі національної політики урядів та соціальних партнерів.

Ця Програма Гідної праці, включно з її пріоритетами й результатами, погоджена за підсумками масштабного процесу тристоронніх консультацій з партнерами МОП в Україні. Досягнення визначених стратегічних пріоритетів і результатів заплановане на період 2016-2019 рр. шляхом реалізації спільних дій української влади та соціальних партнерів, з одного боку, та МОП – з іншого боку. У Програмі враховані заходи з планування розвитку, що здійснюються у країні, та міжнародні програми дій, зокрема, Рамкова програма партнерства Уряду України з ООН на 2012-2016 роки, Стратегія подолання бідності та Стратегія сталого розвитку «Україна-2020».

МОП бере активну участь у вирішенні однієї з найважливіших проблем ХХІ століття – забезпеченні сприятливих умов праці, безпеки та гігієни праці, подоланні ВІЛ/СНІДу у сфері праці й інших елементів і факторів, що впливають на працівників. Діяльність у даній сфері спрямована на вирішення завдань збереження життя та здоров'я працівників у процесі трудової діяльності, вона включає правові, соціально-економічні, організаційно-технічні, санітарно-гігієнічні, лікувально-профілактичні, реабілітаційні та інші заходи.

Міжнародна організація праці, основні цілі, напрямлення і результати її діяльності отримують підтримку та схвалення світової спільноти. На Всесвітній зустрічі на вищому рівні глав держав і урядів понад 170 країн, яка відбулася 14-16 вересня 2005 р. у ході роботи 60-ї сесії Генеральної Асамблеї ООН, вони заявили: «Ми рішуче виступаємо за справедливу глобалізацію і переповнені рішучості зробити так, щоб цілі забезпечення повної та продуктивної зайнятості та гідної роботи для усіх, у тому числі для жінок і молоді, увійшли у число центральних завдань нашої відповідної національної і міжнародної політики та стратегій національного розвитку, включаючи стратегії скорочення масштабів зuboжіння, в рамках зусиль із досягнення цілей у сфері розвитку, сформульованих у Декларації тисячоліття. Ці заходи повинні також

передбачати викорінення найгірших форм дитячої праці, як вони визначені в Конвенції Міжнародної організації праці №182, і примусової праці. Ми також переповнені рішучості забезпечити повне дотримання основоположних принципів і прав у сфері праці»⁵³.

Відповідно до головних цілей, проголошених у Статуті, Філадельфійській декларації, Декларації про основоположні принципи і права у сфері праці, Декларації про соціальну справедливість у цілях справедливої глобалізації та інших документах, – сприяння соціально-економічному прогресу, досягнення миру і соціальної справедливості, забезпечення гідної праці, покращення умов праці та життя людей, захист прав людини – визначено основні завдання, принципи, напрямки і методи роботи МОП.

З урахуванням проголошених цілей, до основних завдань МОП слід віднести:

- визначення політики, основ і програм діяльності Організації, спрямованих на вирішення соціально-трудоових проблем;
- розробка і прийняття міжнародних трудових норм – конвенцій і рекомендацій та контроль за їх застосуванням;
- забезпечення свободи об'єднання і права на ведення колективних переговорів;
- надання допомоги країнам-учасникам у вирішенні проблем зайнятості, скорочення безробіття і регулювання міграцій;
- скасування усіх форм примусової праці;
- подолання бідності, покращення життєвого рівня трудящих, розвиток соціального забезпечення;
- підготовка програм і сприяння професійній підготовці та перепідготовці працюючих і безробітних;

⁵³ Организация Объединенных Наций. Итоговый документ Всемирного саммита (A/RES/60/1), Генеральная Ассамблея, 60-я сессия, сентябрь 2005 года.

- розробка і здійснення програм у галузі покращення умов праці та виробничого середовища, безпеки і гігієни праці, охорони навколишнього середовища;
- надання допомоги об'єднанням працівників і роботодавців в їх роботі сумісно з урядами з регулювання трудових і соціальних відносин;
- розробка і вжиття заходів із захисту соціально слабо захищених груп працівників (жінок, молоді, інвалідів, осіб похилого віку, трудящих-мігрантів).

1.3. Нормотворча діяльність як один з основних напрямків діяльності МОП

Згідно зі Статутом МОП одним із головних напрямків діяльності цієї організації є нормотворчість, тобто створення міжнародних трудових стандартів. Нормотворча діяльність Міжнародної організації праці є головним засобом здійснення її політики, реалізації цілей та завдань. Розробка, прийняття та застосування міжнародних трудових норм є найважливішою функцією МОП.

Коли в 1919 р. при створенні МОП обговорювалась майбутня система міжнародних трудових актів, передбачалось, що конвенції будуть їх єдиним видом. Однак, в ході дискусії із-за труднощів в досягненні компромісу і заперечень з боку США виникла ідея про рекомендації. Було вирішено, що рекомендації можна буде приймати з питань, з яких неможливо прийняти конвенції. Таким чином, для регулювання трудових відносин була створена система, яка складається з двох видів міжнародно-правових актів: конвенцій та рекомендацій МОП.

Основними напрямками нормотворчої діяльності МОП у сфері праці є такі: основні права людини; зайнятість; соціальна політика; регулювання питань праці; колективні трудові відносини; умови праці; праця жінок; праця дітей і підлітків; правове регулювання трудових відносин за участю окремих категорій працівників (моряків, рибалок та деяких інших працівників).

Для реалізації цілей МОП, зазначених у її Статуті, визначені правові форми актів міжнародного регулювання праці. Найбільш поширеними формами актів МОП є конвенції та рекомендації – основні джерела міжнародно-правового регулювання праці. Як відзначають автори Курсу порівняльного трудового права, значення конвенцій МОП полягає, перш за все, у покращенні стандартів правового регулювання праці⁵⁴.

У конвенціях і рекомендаціях МОП закріплені такі важливі принципи міжнародного трудового права, як свобода праці і недопущення його примусового застосування; сприяння зайнятості; рівність можливостей і поводження у сфері праці, включаючи недопущення дискримінації; створення справедливих і сприятливих умов праці; свобода об'єднання; соціальний діалог.

Незважаючи на однакові процедури схвалення, конвенції та рекомендації МОП мають різні правовий статус і юридичну силу.

Прийнято вважати, що конвенції та рекомендації МОП утворюють Міжнародний кодекс праці, який містить XIII розділів⁵⁵: розділ I «Основні права людини»; розділ II «Зайнятість»; розділ III «Соціальна політика»; розділ IV «Регулювання питань праці»; розділ V «Колективні трудові відносини»; розділ VI «Умови праці»; розділ VII «Соціальне забезпечення»; розділ VIII «Праця жінок»; розділ IX «Праця дітей і підлітків»; розділ X «Літні працівники»; розділ XI «Працівники-мігранти»; розділ XII «Працівники корінного населення»; розділ XIII «Окремі категорії працівників».

Як відзначають автори Курсу порівняльного трудового права, конвенції МОП прийняті практично по всьому спектру предмету сучасного трудового права⁵⁶.

⁵⁴ Курс порівняльного трудового права: підручник у 2 томах /Іншин М.І., Мацюк А.Р., Соцький А.М., Щербина В.І. /За ред. акад. А.Р. Мацюка. – 2-ге вид., змін. і доп. – Харків: Діса плюс, 2015. – Т.1. – С. 466.

⁵⁵ Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною конференцією праці. 1919-1964. Т.І. 1965-1999. Т.ІІ. – Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. – 1560 с.

⁵⁶ Курс порівняльного трудового права: підручник у 2 томах /Іншин М.І., Мацюк А.Р., Соцький А.М., Щербина В.І. /За ред. акад. А.Р. Мацюка. – 2-ге вид., змін. і доп. – Харків: Діса плюс, 2015. – Т.1. – С. 466.

Усталеною є точка зору, що юридично обов'язковими є лише ті конвенції МОП, які ратифіковані Україною, щодо інших конвенцій і рекомендацій держава не несе ніяких юридичних обов'язків. Проте норми Статуту МОП і Декларації основоположних принципів і прав у сфері праці 1998 року дають підстави для іншого висновку. Як вже відзначалося, Декларацією 1998 року проголошується, що всі країни-члени мають зобов'язання, що впливають вже з самого факту їхнього членства в Організації, дотримуватися, сприяти застосуванню та добросовісно втілювати у життя відповідно до Статуту принципи, що стосуються основоположних прав незалежно від того, чи були ратифіковані відповідні конвенції.

Згідно з п. 5 ст. 19 Статуту МОП, після ухвалення будь-якої конвенції ця конвенція направляється кожному члену МОП для ратифікації. Протягом року з моменту закриття сесії Конференції (але не пізніше 18 місяців з моменту закриття сесії Конференції) конвенція має бути представлена на розгляд органів влади, до компетенції яких входить це питання, для ухвалення відповідного закону або для вживання заходів іншого порядку. У разі ратифікації конвенції держава зобов'язана прийняти законодавчі акти для впровадження її в життя і раз на 2-4 роки подавати в МОП доповіді стосовно вжитих заходів щодо ефективного застосування ратифікованої конвенції. Якщо конвенція не ратифікована, держава-член МОП не несе ніяких інших зобов'язань, за винятком зобов'язання повідомляти Генерального директора Міжнародного бюро праці у відповідні періоди, коли цього зажадає Адміністративна рада, про стан законодавства та існуючу практику в його країні з питань, яких торкається конвенція, про те, яких заходів вжито або вони намічені для набуття чинності будь-яким положенням конвенції шляхом вживання законодавчих або адміністративних заходів, колективних договорів або будь-яким іншим шляхом, і про ті обставини, які перешкоджають ратифікації конвенції або затримують її ратифікацію. Тобто, стосовно нератифікованих конвенцій все ж

таки залишаються певні юридичні зобов'язання держави, у тому числі й України як члена МОП.

Станом на 1 січня 2017 року МОП Україна ратифікувала 71 конвенцію, в тому числі 8 із 8 фундаментальних конвенцій, 4 із 4 пріоритетних конвенцій, 57 із 177 технічних конвенцій.

Із 71 ратифікованих Україною конвенцій 62 залишаються чинними, 8 конвенцій було денонсовано, а 1 конвенція була ратифікована протягом останніх 12 місяців.

Для порівняння: Іспанія ратифікувала – 133 конвенції, у тому числі 8 із 8 фундаментальних; Франція – 124 (у тому числі 8 із 8); Італія – 111 (у тому числі 8 із 8), Люксембург – 100 (у тому числі 8 із 8), Велика Британія – 86 (у тому числі 8 із 8), Російська Федерація – 69 (8 із 8). Водночас США ратифікували лише 14 конвенцій (у тому числі 2 із 8 фундаментальних), а Китай – 25 (у тому числі 4 із 8 фундаментальних).

Останнім часом Україна ратифікувала низку важливих конвенцій МОП у сфері безпеки і гігієни праці: Конвенцію №81 про інспекцію у промисловості й торгівлі 1947 р., Конвенцію №129 про інспекцію у сільському господарстві 1969 р., Конвенцію №161 про служби гігієни праці 1985 р., Конвенцію №139 про боротьбу з небезпекою, спричинюваною канцерогенними речовинами й агентами у виробничих умовах, та заходи профілактики 1974 р., Конвенцію №174 про запобігання великим промисловим аваріям 1993 р.⁵⁷, Конвенцію №176 про безпеку та гігієну праці в шахтах 1995 р.⁵⁸, Конвенцію №184 про безпеку і гігієну праці в сільському господарстві 2001 р. Слід відзначити, що Україною ратифіковано одну з двох ключових конвенцій, що стосуються

⁵⁷ Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці №174 1993 року про запобігання великим промисловим аваріям: Закон України від 15.02.2011 №3020-VI //Відомості Верховної Ради України. – 2011. – №35. – Ст.349.

⁵⁸ Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці №176 1995 року про безпеку та гігієну праці в шахтах: Закон України від 15.02.2011 №3021-VI //Відомості Верховної Ради України. – 2011. – №35. – Ст.350.

принципів формування державної політики в сфері охорони праці – Конвенцію №155 про безпеку та гігієну праці і виробниче середовище 1981 року⁵⁹.

До недавнього часу Україною не було ратифіковано жодної конвенції МОП у сфері соціального забезпечення. Законом від 16 вересня 2015 року Україна ратифікувала Конвенцію МОП про основні цілі та норми соціальної політики №117 від 22 червня 1962 року, а Законом від 15 березня 2016 року була ратифікована Конвенція МОП №102 про мінімальні норми соціального забезпечення від 4 червня 1952 року.

На теперішній час Україна ратифікувала всі 8 фундаментальних та 4 пріоритетних конвенцій МОП. До останніх належать: Конвенція МОП №81 про інспекцію праці у промисловості й торгівлі 1947 року⁶⁰ (ратифіковано Україною 08.09.2004), Конвенція МОП №122 про політику в галузі зайнятості 1964 року⁶¹ (ратифіковано Україною 29.05.1968), Конвенція МОП №129 про інспекцію праці в сільському господарстві 1969 року⁶² (ратифіковано Україною 08.09.2004), Конвенція МОП №144 про тристоронні консультації для сприяння застосуванню міжнародних трудових норм 1976 року⁶³ (ратифіковано Україною 17.12.1993).

Перелік ратифікованих міжнародних трудових норм розширився завдяки ратифікації конвенцій №155 та №117. У березні 2016 року Верховна Рада України ратифікувала Конвенцію МОП №102⁶⁴. Досягнуто істотного прогресу в

⁵⁹ Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці №155 1981 року про безпеку й гігієну праці та виробниче середовище: Закон України від 02.11.2011 №3988-VI //Відомості Верховної Ради України. – 2012. – №23. – Ст.233.

⁶⁰ Конвенція МОП №81 про інспекцію праці у промисловості й торгівлі 1947 року //Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною. конференцією праці. 1919-1964. Т.I. – Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. – С. 416-424.

⁶¹ Конвенція МОП №122 про політику в галузі зайнятості 1964 року //Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною. конференцією праці. 1919-1964. Т.I. – Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. – С. 750-752.

⁶² Конвенція МОП №129 про інспекцію праці в сільському господарстві 1969 року //Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною. конференцією праці. 1965-1999. Т.II. – Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. – С. 876-884.

⁶³ Конвенція МОП №144 про тристоронні консультації для сприяння застосуванню міжнародних трудових норм 1976 року //Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною. конференцією праці. 1965-1999. Т.II. – Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. – С. 1063-1066.

⁶⁴ Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці про мінімальні норми соціального забезпечення: Закон України від 16.03.2016 №1024-VIII //Відомості Верховної Ради України. – 2016. – №16. – Ст.161.

напрямку ратифікації Конвенції МОП про працю в морському судноплавстві 2006 року.

У рамках Плану заходів Уряду щодо забезпечення виконання Європейської соціальної хартії (переглянутої) на 2015-2019 роки⁶⁵ розглядається питання про ратифікацію ще восьми конвенцій МОП: Конвенції №88 про організацію служби зайнятості 1948 року, Конвенції №97 про працівників-мігрантів (переглянутої) 1949 року, Конвенції №157 про збереження прав у галузі соціального забезпечення 1982 року, Конвенції №168 про сприяння зайнятості та захист від безробіття 1988 року, Конвенції №171 про нічну працю 1990 року, Конвенції №173 про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця 1992 року, Конвенції №181 про приватні агентства зайнятості 1997 року, Конвенції №189 про гідну працю домашніх працівників 2011 року.

Однак процес ратифікації названих конвенцій є досить повільним. Із зазначених у Плані заходів конвенцій на сьогодні Україна ратифікувала тільки одну Конвенцію МОП №102 про мінімальні норми соціального забезпечення.

У Програмі Гідної праці для України на 2016-2019 роки зазначається, що Україна досягла прогресу в покращенні виконання нею своїх конституційних обов'язків щодо повідомлення про ратифіковані міжнародні трудові норми до наглядових органів МОП і подання національним органам влади новоприйнятих норм. Проте, необхідно подальше надання допомоги з тим, щоб забезпечити повну відповідність законодавства і практики ратифікованим трудовим нормам, як того вимагає Комітет експертів МОП із застосування конвенцій та рекомендацій.

На кожному етапі розвитку МОП виявляє постійну турботу про подальше удосконалення своєї нормотворчої діяльності, підвищення ефективності

⁶⁵ План заходів щодо забезпечення виконання Європейської соціальної хартії (переглянутої) на 2015-2019 роки: Затв. розпорядженням Кабінету Міністрів України від 14 травня 2015 р. №450-р //Урядовий кур'єр від 18.06.2015. – №108.

застосування конвенцій і рекомендацій в усіх країнах світу з урахуванням різних факторів.

Із середини 90-х років Міжнародна конференція праці на своїх сесіях приділяла велику увагу аналізу стану і визначенню перспектив розвитку нормотворчої діяльності МОП. У доповіді Генерального директора МБП, поданій 85-й сесії Міжнародної конференції праці, підкреслювалось, що МОП повинна показати, що вона здатна сама обирати цілі та засоби і здійснити певний якісний стрибок у своїй нормотворчій діяльності: з одного боку, щоб мати можливості подолати обмеження, які виникають із того факту, що залежить від дій держав, тоді як на перший план усе більше виходять трансдержавні реальності глобалізації та, з іншого боку, щоб мати можливість одночасно запропонувати кожній державі окремо корисні та конкретні орієнтири, завдяки яким вона змогла б поступово і неухильно просуватися у напрямку власних цілей⁶⁶.

Після прийняття Декларації МОП про основоположні принципи і права у сфері праці відбулися суттєві зміни в усій нормотворчій діяльності Організації, при цьому слід відмітити, що багато країн активно переглядають трудове законодавство з метою послідовного втілення в життя основоположних принципів і прав у сфері праці, створення більш глибокої нормативно-правової бази. Відбувається інтенсивний процес узгодження національного законодавства з вимогами відповідних міжнародно-правових актів. Продовжується процес зближення різних правових систем. Зміна правового регулювання праці виражається в зближенні не лише самих норм права, але і в практиці їхнього застосування. Таким чином, завдяки діяльності МОП відбувається посилення ролі та впливу трудового права як на національному, так і, особливо, на міжнародному рівнях.

⁶⁶ Нормотворческая деятельность МОТ в эпоху глобализации. Доклад Генерального директора МБТ. Международная конференция труда. 85-я сессия. – Женева: Международное бюро труда, 1997. – С.9.

Новою тенденцією розвитку нормотворчої діяльності МОП стало прийняття відповідно з концепцією гідної праці рішення про комплексний підхід до розробки міжнародних трудових норм на основі створення всеохоплюючих (рамкових) конвенцій. Розроблена структура загальної моделі конвенції нового типу. Першою такою конвенцією стала Звідна конвенція про працю в морському судноплаванні, прийнята 23 лютого 2006 р. 94-ю (морською) сесією Міжнародної конференції праці. 96-ю сесією Міжнародної конференції праці була прийнята інша рамочна норма - Конвенція 2007 року про працю в рибачьому секторі і відповідна Рекомендація⁶⁷.

Набутий досвід застосування Декларації МОП свідчить про її позитивний вплив на всі сторони діяльності Організації, відбувається переорієнтація статутних, організаційних та фінансових можливостей МОП, широка підтримка з боку її трьохсторонніх учасників і світової спільноти пріоритетів, визначених в глобальних докладах, в концепції гідної праці, направлених на дотримання основоположних прав і принципів. Механізм реалізації Декларації зробив суттєвий внесок у стимулювання багатьох країн до нової ратифікації не лише фундаментальних, але й інших конвенцій МОП, загальна кількість яких за останні десять років зросла на 954 ратифікації. Посилено контроль за їх застосуванням за участю представників урядів, організацій працівників і роботодавців.

Незважаючи на зменшення кількості конвенцій та рекомендацій, які приймаються Організацією, в умовах глобалізації світової економіки зберігається ефективність нормотворчої діяльності МОП. У сучасний період МОП намагається надати нового імпульсу міжнародним трудовим нормам у відповідь на зміни у світі праці. У цей час підхід МОП до прийняття конвенцій деякою мірою модифіковано в цілях забезпечення більшої гнучкості правового регулювання. Йдеться про прийняття рамкових конвенцій, які містять

⁶⁷ Богатыренко З.С Декларация МОТ 1998 года и действие механизма ее реализации //Труд за рубежом. - 2007. - №4. - С. 137.

мінімальні гарантії прав працівників, що доповнюються відповідними додатками. Однією із перших таких конвенцій стала Конвенція №183 про перегляд Конвенції (переглянутої) 1952 року про охорону материнства 2000 року⁶⁸. Низка важливих положень про охорону материнства міститься у відповідній Рекомендації. Такий підхід дозволяє стимулювати країни з недостатнім рівнем захисту трудових прав ратифікувати дану Конвенцію і забезпечити тим самим закріпленій у ній мінімум гарантій.

Прийняття конвенцій МОП нового покоління обумовлено значною кількістю актів МОП і необхідністю адаптації закріплених у них стандартів до сучасних умов. Зазначені конвенції є результатом свого роду систематизації актів МОП у певній сфері. До конвенцій нового покоління належать, зокрема, Конвенція МОП №186 про працю в морському судноплавстві 2006 року⁶⁹ та Конвенція МОП №188 про працю в риболовецькому секторі 2007 року⁷⁰, метою яких є забезпечення якісно нового рівня захисту трудових прав цих категорій працівників. Конвенцією №186 було переглянуто одразу 36 конвенцій, 1 протокол і 29 рекомендацій про працю моряків. Така ж робота була проведена щодо норм про охорону праці, результатом якої стала Конвенція МОП №187 про основи, що сприяють безпеці та гігієні праці 2006 р.⁷¹, доповнена відповідною Рекомендацією.

Важливі тенденції сучасного етапу удосконалення нормотворчої діяльності МОП нерозривно пов'язані з прийняттям Декларації про основоположні принципи і права у сфері праці, Декларації про соціальну справедливість у цілях справедливої глобалізації та представлений і обґрунтований у двох доповідях на МКП Генеральним директором МБП

⁶⁸ Конвенция №183 о пересмотре Конвенции (пересмотренной) 1952 года об охране материнства (Женева, 15 июня 2000 года) // http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_294/print1453113028433247

⁶⁹ Конвенция №186 Международной организации труда о труде в морском судоходстве (Женева, 23 февраля 2006 года) // http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_519

⁷⁰ Конвенция №188 Международной организации труда о труде в рыболовном секторе (Женева, 30 мая 2007 года) // http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_518

⁷¹ Конвенция №187 Международной организации труда об основах, содействующих безопасности и гигиене труда (Женева, 31 мая 2006 года) // http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_515

Хуаном Сомавіа концепції гідної праці⁷². У доповідях Генерального директора МБП, присвячених гідній праці, намічені нові напрямки і зазначені загальні тенденції удосконалення нормотворчої діяльності, що представляє собою необхідний інструмент, за допомогою якого гідна праця має стати реальністю. Було відзначено, що підвищення рівня відкритості, ефективності та актуальності нормотворчої системи МОП має стати пріоритетом її політики.

У сучасний період МОП залишається світовим центром трудового і соціального законодавства та соціального діалогу, зберігає лідерські позиції у розробці та прийнятті міжнародних трудових норм. В основі нормотворчого механізму МОП зберігається принцип трипартизму як основоположний у її структурі та діяльності. Втім, розвиток трьохсторонньої структури МОП відбувається не без критики відносно двостороннього і тристороннього соціального діалогу. Його нерідко попірають у тому, що він гальмує прийняття оперативних і рішучих дій, компромісні рішення, які приймаються в рамках соціального діалогу, розглядаються підчас як недостатньо радикальні та оперативні, а позиції сторін соціального діалогу трактуються як зацікавлене відстоювання окремих інтересів на шкоду загальному благу.

Однак цим аргументам протистоять історичні досягнення трипартизму на міжнародному і національному рівнях. Разом з тим членство, що скорочується, низки організацій працівників і роботодавців потребує обговорення майбутнього профспілок і організацій роботодавців. Питання полягає в тому, яку роль майбутня сфера праці відведе цим організаціям та як вони будуть брати участь у формуванні її майбутнього.

Принцип трипартизму як основоположний у структурі та діяльності МОП не втрачає свого значення. Конвенція МОП №144 про трьохсторонні консультації для сприяння застосуванню міжнародних трудових норм вимагає

⁷² Достойный труд. Доклад Генерального директора МБТ. Международная конференция труда. 87-я сессия 1999 г. – Женева: Международное бюро труда, 1999. – 106 с.; Сократить дефицит достойного труда: глобальный вызов. Доклад Генерального директора МБТ. Международная конференция труда. 89-я сессия 2001 г. – Женева: Международное бюро труда, 2001. – 85 с.

проведення ефективних консультацій між урядом та організаціями роботодавців і працівників на кожному етапі нормотворчої діяльності МОП із різних питань, у тому числі з ратифікації міжнародних трудових норм та при здійсненні контролю за їх застосуванням.

Прийняття міжнародних трудових стандартів наприкінці ХХ ст. значно сповільнилось порівняно з попереднім періодом існування МОП. Якщо під час «золотого віку» нормотворчості МОП між двома світовими війнами щорічно в середньому приймались більше трьох Конвенцій МОП, то за останні 20 років, починаючи з 1997 р., було прийнято тільки трохи більше десяти конвенцій.

В цілому природнім поясненням цього можна назвати «перевиробництво», оскільки все більша кількість питань з часом стає врегульована актами МОП. Відповідно, і необхідність у прийнятті нових актів постійно зменшується. Так, спеціалісти відмічають, що до 1990 р. було більш ніж 2100 міжнародних стандартів у сфері праці, які містяться в конвенціях, і ще біля 2500 – в рекомендаціях.

В усіх конвенціях було вже до того часу більше 10 тис. статей. Навіть у країнах з великим обсягом правового регулювання важко знайти таку велику кількість норм. Таким чином, Міжнародна організація праці знаходиться в ситуації «перевиробництва» міжнародних правових норм.

Окрім великої кількості вже існуючих норм, прийняття нових актів ускладнюється також тим, що кількість учасників міжнародної нормотворчості МОП значно зросла. Суттєві відмінності економічних та соціальних умов у розвинутих країнах і тих, що розвиваються, безумовно, ускладнила прийняття нових актів, які б рівною мірою застосовувались у країнах з різним рівнем соціально-економічного розвитку. Тому від МОП вимагалось значне збільшення гнучкості міжнародних трудових стандартів, про що вже йшлося вище.

Точка зору про «перевиробництво» міжнародних трудових стандартів є досить поширеною, особливо серед фахівців, які представляють інтереси

роботодавців. Однак видний британський юрист Б. Хеппел з цією точкою зору не погоджується, стверджуючи, що проблема не в кількості, а в якості міжнародних трудових стандартів, в тому, що приймаються не ті акти, які необхідні працівникам для того, щоб подолати необхідні наслідки глобалізації.

На підтвердження своєї позиції він говорить про те, що ознакою проблем у конвенціях можна назвати також і те, що велика кількість країн, що розвиваються, не ратифікує конвенції чи не виконує їх положень⁷³.

На 104-й сесії Міжнародної конференції праці, що відбулася в червні 2015 року, Генеральний директор МОП Гай Райдер у доповіді «Ініціатива століття, що стосується майбутнього сфери праці» запропонував розгорнутий план підготовки до століття МОП і визначив ключові питання, які могли б надати певні обриси цій ініціативі та сприяти широкому, активному і зацікавленому їх обговоренню.

Столітня ініціатива МОП, яка буде відмічатися у 2019 році, дає привід оглянутися в історію, проаналізувати минуле і досягнуте у міжнародно-правовому регулюванні праці, винести відповідні уроки та з їх урахуванням надати конкретні орієнтири для майбутнього розвитку міжнародного трудового права і забезпечення соціальної справедливості. Сучасний інтерес до цього завдання обумовлений і тим, що вона запропонована в умовах крайньої невизначеності, відсутності гарантій захищеності, а вектор змін, які відбуваються у сфері праці, не завжди спрямований на забезпечення соціальної справедливості, а підчас і в зворотній бік. Ініціатива, апогеем якої має стати 2019 рік, повинна зазначити шлях вирішення завдань і застосування методів, які дозволяють радикально змінити становище у сфері праці у XXI столітті. Для реалізації цієї ініціативи намічений трьохетапний процес.

Перший етап, який уже розпочався, полягає у максимально широкому залученню до цього процесу учасників тристоронніх угод, міжнародних

⁷³ Лютов Н. Л. Эффективность деятельности МОТ: наднациональный уровень //Трудовое право. - 2008. - №2. - С. 83.

організацій, дослідницьких інститутів, університетів, громадянського суспільства. Країни закликаються до того, щоб формувати свої власні мережі та процеси у виробленні трьохсторонньої позиції відносно майбутнього сфери праці. Пропонується сконцентрувати участь у цьому процесі на чотирьох «діалогах століття», результати кожного з яких будуть резюмовані в основних доповідях з їх публікацією наприкінці 2016 року.

Запропоновані в якості діалогів століття МОП теми охоплюють: 1) працю і суспільство; 2) гідні робочі місця для усіх; 3) організацію праці та виробництва; 4) управління сферою праці⁷⁴.

На другому етапі пропонується заснувати комісію високого рівня з питань майбутнього сфери праці, якій буде доручено проаналізувати підсумки діалогів століття і розгорнути їх у доповіді, яка має бути подана 108-й сесії (2019 р.) Міжнародної конференції праці.

Третій етап планується здійснити у 2019 році, в рік сторічної річниці МОП. Національним тристороннім учасникам усіх держав-членів МОП запропоновано провести в першій половині року заходи в ознаменування століття МОП, приділивши увагу питанням, які стосуються майбутнього сфери праці. Основна мета запропонованого обговорення полягає в розробці конкретних рекомендацій із майбутніх напрямків діяльності МОП та прийнятті «Декларації століття».

Висновки до Розділу 1

Аналіз міжнародно-правових актів у сфері праці та практика їх застосування дозволяють виокремити такі особливості сучасного міжнародно-правового регулювання трудових відносин, як: розширення регіонального (наднаціонального) і міжрегіонального регулювання; регулювання нових та атипових форм трудових відносин (робота на умовах неповного робочого часу,

⁷⁴ К столетию Международной организации труда: инициатива, касающаяся будущего сферы труда //Трудовое право в России и за рубежом. – 2015. – №3. – С.35.

надомна (дистанційна) праця, домашня праця); прагнення до захисту економік окремих країн від впливу глобальних і регіональних криз; посилення гнучкості правового регулювання трудових відносин; перегляд застарілих комплексів правових норм і окремих положень міжнародно-правових актів про працю та адаптація їх до сучасних умов; посилення уваги до механізму забезпечення реалізації міжнародних трудових норм та ін.

Основні цілі діяльності МОП були сформульовані у преамбулі до Статуту МОП, а згодом деталізовані з урахуванням нових тенденцій в регулюванні трудових відносин у Філадельфійській Декларації про цілі та завдання Міжнародної організації праці від 10 травня 1944 р., текст якої додається до Статуту, Декларації про основоположні принципи і права у сфері праці від 18 червня 1998 р. та Декларації про соціальну справедливість у цілях справедливої глобалізації від 10 червня 2008 р.

До основних завдань МОП віднесено такі завдання: розробка узгодженої політики та програм, спрямованих на вирішення соціально-трудоових проблем; розробка та прийняття міжнародних трудових норм (конвенцій та рекомендацій) для проведення прийнятої політики у життя; допомога країнам-членам МОП у вирішенні проблем зайнятості та скороченні безробіття; розробка програм щодо поліпшення умов праці; розвиток соціального забезпечення; розробка заходів щодо захисту прав таких соціально вразливих груп працівників, як жінки, молодь, особи похилого віку, працівники-мігранти; сприяння організаціям найманих працівників та роботодавців у їхній роботі спільно з урядами щодо врегулювання трудових та соціальних відносин.

Встановлено, що у Декларації про соціальну справедливість у цілях справедливої глобалізації від 10 червня 2008 року підтверджується актуальність положень Філадельфійської декларації 1944 року у XXI столітті та готовність МОП вирішувати завдання, поставлені у ній. МОП, як і у Декларації від 18 червня 1998 року, знову виступила за справедливу глобалізацію і підтвердила свої наміри зробити все для того, щоб цілі забезпечення повної та продуктивної

зайнятості й гідної роботи для усіх, у тому числі для жінок і молоді, увійшли до числа головних завдань відповідної національної та міжнародної політики і стратегій національного розвитку.

У цей час діяльність МОП спрямована, передусім, на: встановлення через конвенції обов'язкових мінімальних стандартів у сфері найманої праці, яким повинні відповідати законодавство і практика держав-членів МОП; налагодження соціального діалогу між урядами і представницькими організаціями працівників і роботодавців всередині держави; впровадження практики трипартизму; сприяння програмам гідної праці з урахуванням глобалізації економіки.

Основними напрямками нормотворчої діяльності МОП у сфері праці є такі: основні права людини; зайнятість; соціальна політика; регулювання питань праці; колективні трудові відносини; умови праці; праця жінок; праця дітей і підлітків; правове регулювання трудових відносин за участю окремих категорій працівників (моряків, рибалок та деяких інших працівників).

У сучасний період МОП залишається світовим центром трудового і соціального законодавства та соціального діалогу, зберігає лідерські позиції у розробці та прийнятті міжнародних трудових норм. В основі нормотворчого механізму МОП зберігається принцип трипартизму як основоположний у її структурі та діяльності. Втім, розвиток трьохсторонньої структури МОП відбувається не без критики відносно двостороннього і тристороннього соціального діалогу. Його нерідко попірають у тому, що він гальмує прийняття оперативних і рішучих дій, компромісні рішення, які приймаються в рамках соціального діалогу, розглядаються підчас як недостатньо радикальні та оперативні, а позиції сторін соціального діалогу трактуються як зацікавлене відстоювання окремих інтересів на шкоду загальному благу. Ці та інші питання МОП вирішуватиме в процесі підготовки до століття Організації. Запропоновані в якості діалогів століття МОП теми охоплюють: 1) працю і

суспільство; 2) гідні робочі місця для усіх; 3) організацію праці та виробництва; 4) управління сферою праці.

РОЗДІЛ 2

МІСЦЕ КОНВЕНЦІЙ МОП У СИСТЕМІ ДЖЕРЕЛ ТРУДОВОГО ПРАВА УКРАЇНИ

2.1. Правова природа конвенцій МОП

Питання про правову природу конвенцій МОП викликало дискусії серед науковців. Так, один із відомих французьких учених Ж. Ссель охарактеризував конвенції як «міжнародні закони»⁷⁵. Але з часом в науці вкоренилася точка зору про правову природу конвенцій МОП як міжнародних договорів⁷⁶.

Як вже відзначалося, конвенції МОП є багатосторонніми міжнародними договорами. Конвенція набуває статусу багатосторонньої міжнародної угоди після ратифікації її як мінімум двома державами-членами МОП. Як міжнародний договір конвенції МОП містять норми міжнародного права.

Водночас конвенціям МОП як багатостороннім міжнародним договорам про працю властиві певні особливості, що відрізняють їх від актів інших міжнародних і регіональних організацій. Йдеться про особливості порядку розробки і схвалення конвенцій МОП, їх підписання і набрання чинності, внесення поправок, денонсації, механізмів контролю і нагляду за дотриманням, регулярного перегляду та ін.

Конвенції, як і рекомендації, схвалюються Генеральною конференцією представників членів Організації. Відповідно до частини першої ст. 3 Статуту Міжнародної організації праці⁷⁷ Генеральна конференція представників членів Організації скликається кожного разу, коли цього вимагають обставини, але не рідше ніж один раз на рік. У ній беруть участь по чотири представники від

⁷⁵ Вишневецька С.В. Міжнародні аспекти захисту прав людини у сфері праці //Наукові записки Чернівецького університету. Серія Право. –2002. – С. 319.

⁷⁶ Иванов С.А. Применение конвенций МОТ в России в переходный период: некоторые проблемы //Государство и право. – 1974. – №8-9. – С.73.

⁷⁷ Устав Международной организации труда и Регламент Международной конференции труда. – Женева: Международное бюро труда, 2002. – С.7.

кожного члена Організації, з яких два є урядовими делегатами, а два інших представляють відповідно: один – роботодавців, а інший – працівників.

Члени Організації зобов'язуються призначати неурядових делегатів і радників за угодою з найбільш представницькими професійними організаціями роботодавців або працівників даної країни, якщо такі організації існують.

Саме Конференція вирішує, яку форму надати майбутньому акту. Частиною першою ст. 19 Статуту передбачено, що якщо Конференція висловлюється за прийняття пропозицій з будь-якого пункту порядку денного, вона вирішує, чи слід надати цим пропозиціям форму: а) міжнародної конвенції або б) рекомендації, якщо питання, що обговорюється, або будь-який його аспект не дозволяє прийняти по ньому у цей момент рішення у формі конвенції.

Їх схваленню передують обговорення на двох послідовних сесіях МКП. МБП готує попередні доповіді, в яких узагальнюються законодавство і практика різних країн. Кожна конвенція і рекомендація обговорюються спеціальним комітетом, сформованим Конференцією, і має бути схвалена більшістю у 2/3 присутніх делегатів.

Конвенції та рекомендації схвалюються Генеральною конференцією більшістю (не менше 2/3) голосів присутніх делегатів. Відповідно до частини другої ст.19 Статуту Міжнародної організації праці в обох випадках для остаточного прийняття Конференцією конвенції або рекомендації необхідною є більшість у дві третини голосів присутніх делегатів.

Якщо конвенція при прикінцевому голосуванні не отримує необхідної більшості в дві третини голосів, але отримує просту більшість, то Конференція може негайно вирішити направити конвенцію до Редакційного комітету з метою переробки її в рекомендацію, яка підлягає представленню на затвердження цієї ж сесією МКП.

Особливістю схвалення конвенцій МОП є те, що вони не підписуються представниками держав. Відповідно до частини четвертої ст. 19 Статуту два екземпляри конвенції або рекомендації підписуються головою Конференції і

Генеральним директором. Один із цих екземплярів зберігається в архіві Міжнародного бюро праці, а інший вручається Генеральному секретарю Організації Об'єднаних націй. Генеральний директор надсилає засвідчену копію конвенції або рекомендації кожному члену Організації.

У зв'язку з конвенцією Статутом покладено на членів Організації певні зобов'язання. Відповідно до частини п'ятої ст. 19 стосовно конвенції:

а) конвенція надсилається всім членам Організації для ратифікації;

б) кожен член Організації зобов'язується протягом року з моменту закриття сесії Конференції (або, якщо це неможливо через виняткові обставини, якомога швидко, наскільки це практично можливо, але не пізніше 18 місяців з моменту закриття сесії Конференції) подати конвенцію на розгляд влади або влад, до компетенції яких входить це питання, для прийняття відповідного закону або для вжиття заходів іншого порядку;

с) члени Організації інформують Генерального директора Міжнародного бюро праці про заходи, вжиті відповідно до цієї статті для подання конвенції компетентній владі або владам, повідомляючи йому всі відомості про владу або владах, які вважаються компетентними, і про прийняті ними рішення;

д) якщо член Організації отримує згоду компетентної влади або влад, він повідомляє про ратифікацію, що відбулася, Генеральному директору і вживає таких заходів, яких буде необхідно для ефективного застосування положень даної конвенції;

е) якщо член Організації не отримує згоди влади або влад, до компетенції яких входить це питання, він не несе ніяких інших зобов'язань, за винятком зобов'язання повідомляти Генеральному директору Міжнародного бюро праці у відповідні періоди, коли цього потребує Адміністративна рада, про стан законодавства і відповідну практику в його країні з питань, яких стосується ця конвенція, про те, яких було вжито заходів або намічено для надання сили будь-яким положенням конвенції шляхом вжиття законодавчих або адміністративних заходів, колективних договорів або будь-яким іншим

шляхом, і про ті обставини, що перешкоджають ратифікації конвенції або затримують її.

У рамках МОП здійснюється перегляд прийнятих конвенцій і рекомендацій. Адміністративна рада прийняла рішення класифікувати міжнародні трудові акти за трьома категоріями: 1) сучасні акти; 2) акти, які потребують перегляду; 3) акти, які не відповідають сучасним вимогам (застарілі акти). Було виявлено, що сучасним вимогам відповідають 71 конвенція, п'ять протоколів і 73 рекомендації; 24 конвенції і 15 рекомендацій потребують перегляду; 55 конвенцій і 30 рекомендацій вважаються вже застарілими актами.

Відповідно до частини дев'ятої ст.19 Статуту за пропозицією Адміністративної ради Конференція може більшістю у дві третини голосів, поданих присутніми делегатами, скасувати будь-яку конвенцію, прийняту відповідно до положень цієї статті, якщо буде встановлено, що ця конвенція більше не слугує своїй цілі або не здатна вносити корисний внесок у справу досягнення цілей Організації.

Варто відзначити, що ст. 19 було доповнено частиною дев'ятою, пов'язану із скасуванням або вилученням застарілих конвенцій і рекомендацій Актом про поправку до Статуту МОП, прийнятий Конференцією у червні 1997 року. Для того, щоб дана поправка до Статуту МОП набрала чинності, її повинні ратифікувати 119 держав-членів МОП, включаючи п'ять із десяти країн, які є найбільш важливими у промисловому відношенні.

До Регламенту Конференції внесено поправку до ст. 11 і додаткову статтю 45bis, у якій визначається процедура, що застосовується у випадках скасування або вилучення конвенції чи рекомендації. При цьому в цій статті встановлено відмінності процедур щодо скасування чинної конвенції та вилучення конвенції, яка не набрала чинності, і рекомендації. Єдина відмінність між процедурою скасування і процедурою вилучення полягає в

тому, що Конференція може приступити до процедури вилучення на підставі свого Регламенту, не чекаючи набрання чинності поправки до Статуту МОП.

У рамках МОП здійснюється перегляд прийнятих конвенцій і рекомендацій. Адміністративна рада прийняла рішення класифікувати міжнародні трудові акти за трьома категоріями: 1) сучасні акти; 2) акти, які потребують перегляду; 3) акти, які не відповідають сучасним вимогам (застарілі акти). Було виявлено, що сучасним вимогам відповідають 71 конвенція, п'ять протоколів і 73 рекомендації; 24 конвенції і 15 рекомендацій потребують перегляду; 55 конвенцій і 30 рекомендацій вважаються вже застарілими актами.

Конвенції МОП займають особливе місце у нормотворчому механізмі Організації. Використовуючи всі засоби, що є в її розпорядженні, для забезпечення прав найманих працівників, МОП наполягає на виконанні конвенцій як документів, які сприяють соціальній справедливості в цілях справедливої глобалізації, як зазначається в Декларації МОП від 10 червня 2008 року. Більше того, МОП добивається, щоб не тільки держави-члени, але й транснаціональні корпорації, які мають підприємства в різних країнах, дотримувалися конвенцій МОП.

Конвенції МОП мають універсальний характер, оскільки призначені для захисту окремих категорій працівників, які працюють у промисловості, на транспорті, в шахтах, у торгівлі, сільському господарстві тощо.

Специфіка конвенцій МОП полягає в тому, що вони допускають можливість пристосування міжнародної норми до національного права і практики з метою їхнього поступового розвитку. Тобто, після прийняття даної норми, національне законодавство адаптується до норми міжнародного права. У частині третій ст. 19 Статуту МОП передбачено, що при створенні будь-якої конвенції або рекомендації для загального застосування конвенція зобов'язана рахуватися з країнами, у яких клімат або інші специфічні обставини створюють

істотно різні економічні умови⁷⁸. З цією ж метою – забезпечити умови імплементації міжнародної норми для наступного розвитку національного права і практики – служать надані в багатьох конвенціях МОП можливості державам самим визначити обсяг прийнятих на себе зобов'язань.

Наглядові механізми (процедури), якими володіє МОП відносно країн, що ратифікували та не ратифікували конвенції цієї Організації, передбачені Статутом МОП, прийнятим у 1919 р. та згодом зміненим шляхом внесення поправок. Система нагляду за дотриманням міжнародних трудових стандартів складається із систем постійної (що діє незалежно від порушень зобов'язань) і спеціальної (що використовується у випадках порушень) системи.

У рамках постійної системи нагляду держави-члени МОП зобов'язані надавати до Комітету експертів регулярні звіти про виконання ратифікованих конвенцій (ст. 22 Статуту МОП) і періодичні звіти про заходи, які вживаються щодо ратифікації ще не ратифікованих конвенцій (ст. 19 Статуту МОП). Щорічно Комітет експертів готує доповідь, адресовану Адміністративній раді, яка включає загальну доповідь, зауваження на адресу держав з приводу виконання ними окремих конвенцій загальний огляд щодо актів, за якими підготовані доповіді з нератифікованих конвенцій. Сюди також включається розгляд питань Комітетом із застосування норм МОП.

У рамках спеціальної системи нагляду можуть бути використані наступні механізми: подання відповідно до ст. 24 Статуту МОП відносно країн, які ратифікували конвенції; скарга відповідно до ст. 26 Статуту МОП відносно країн, які ратифікували конвенції; заява про порушення принципу свободи об'єднання до Комітету із свободи об'єднання Адміністративної ради.

Декларації МОП передбачають власний механізм контролю, спрямований на досягнення реалізації та впровадження у життя передбачених у них принципів. Так, Декларацією МОП від 18 червня 1998 р., ухваленій

⁷⁸ Довжик О.В. Трудові стандарти Міжнародної організації праці в сфері трудової діяльності працівників - мігрантів //Бюлетень Міністерства юстиції України - 2006. - №6. - С. 89.

Міжнародною конференцією праці на її 86-й сесії, передбачено, що всі члени Організації, навіть ті з них, які не ратифікували 8 фундаментальних конвенцій МОП, в яких проголошені основоположні принципи і права у сфері праці, мають зобов'язання, що випливають вже з самого факту їхнього членства в Організації, дотримуватися, зміцнювати та реалізовувати добросовісно та відповідно до Статуту, принципи, що стосуються основних прав, які є предметом цих конвенцій.

Прийнятий одночасно з Декларацією 1998 р. механізм її реалізації передбачає підготовку і надання щорічних звітів і глобальних доповідей. Члени МОП, які не ратифікували фундаментальні конвенції або хоча б одну з них, надають щорічні доповіді відповідно до розроблених форм. Вони повинні містити інформацію про те, як застосовуються відповідні принципи у законодавстві та на практиці, відображати зміни, що відбуваються у законодавстві рік від року. На їх основі формується щорічний звіт МОП. Цей механізм спонукає державу рухатися у бік ратифікації і втілення принципів Декларації у законодавство і практику своїх країн.

Інший механізм передбачає підготовку і подання Генеральним директором Міжнародного бюро праці Глобальної доповіді. Глобальні доповіді готуються і подаються щорічно на Міжнародній конференції праці за кожним із чотирьох основоположних принципів.

У 2004 році на 92-й сесії Міжнародної конференції праці Генеральним директором відповідно до механізму реалізації Декларації про основоположні принципи і права у сфері праці була подана перша доповідь другого циклу глобальних доповідей - «Об'єднання в організації з метою соціальної справедливості»⁷⁹. В ній відмічається, що через чотири роки після опублікування першої Глобальної доповіді про свободу об'єднання і визнання

⁷⁹ Богатыренко З.С. Международная организация труда в 21 веке: новые условия и новые перспективы //Трудовое право. - 2006. - №4. - С. 43.

права на ведення колективних переговорів, даний принцип і право як і раніше знаходяться в центрі уваги МОП.

У Глобальній доповіді визначаються шляхи забезпечення права на організацію і ведення колективних переговорів для більш широкого кола робітників, особливо для тих, хто працює в сільському господарстві, державному секторі, в вільних економічних зонах, мігрантів, а також зайнятих в неформальній економіці.

Матеріали Глобальної доповіді свідчать про те, що для досягнення радикальних змін в бік покращення положення, що склалося необхідна ще більша робота. Активна підтримка прагнення до свободи об'єднання і колективних переговорів у всіх робітників, широке використання здобутого позитивного досвіду, виконання задач, викладених в доповіді на наступні чотири роки, покликані стати важливим фактором реалізації Декларації МОП про основоположні принципи і права у сфері праці.

93-я сесія Міжнародної конференції праці (2005р.) обговорила другу доповідь нового циклу глобальних доповідей Генерального директора «Глобальний альянс проти примусової праці»⁸⁰. За минулі чотири роки з часу розгляду першої доповіді з цієї теми відбулися суттєві зміни. Однією з них стали перші національні плани дій проти примусової праці в Бразилії та Пакистані, а також рух за прийняття нового законодавства і втілення відповідної політики, наприклад в деяких країнах Східної Азії з перехідною економікою. Однак різні форми примусової праці пустили глибокі корені на всіх континентах, практично в більшості країн. Більш того з'явилися сучасні форми примусової праці, основні ознаки якої перераховані в доповіді. Світовою спільнотою визнано, що примусова праця повинна бути карана як злочин.

У 2007 році на 96-й сесії Міжнародної конференції праці Генеральним директором було представлено четверту доповідь другого циклу доповідей

⁸⁰ Богатыренко З.С. Международная организация труда в 21 веке: новые условия и новые перспективы //Трудовое право. - 2006. - №4. - С. 43.

«Рівність в сфері праці: пошуки відповідей на виклики»⁸¹. Присвячена проблемам дискримінації, ліквідації її різноманітних форм і проявів, доповідь включає аналіз набутого за чотири роки досвіду і висуває задачі на майбутнє. В ній вказується на необхідність вдосконалення правозастосовчої практики проти дискримінації, а також вносяться пропозиції перетворити боротьбу з дискримінацією в кардинальну мету програм країн про гідну працю.

Постійна (звичайна) система нагляду включає:

- подання звітів держав-членів МОП у Комітет експертів із застосування конвенцій і рекомендацій відносно нератифікованих конвенцій (відповідно до ст. 19 Статуту МОП) і відносно ратифікованих конвенцій (відповідно до ст. 22 Статуту МОП);
- розгляд питань Комітетом із застосування норм Міжнародної організації праці.

Відповідно до ст. 22 Статуту МОП кожна держава повинна щорічно подавати доповіді Міжнародному бюро праці відносно заходів, вжитих для реалізації ратифікованих конвенцій. Адміністративна рада МОП, яка має відповідні повноваження, передбачила систему регулярного подання доповідей за різними конвенціями; періодичність подання доповідей за тією чи іншою конвенцією визначається її важливістю. Згідно із встановленою у цей час періодичністю кожні два роки держави повинні подавати докладні доповіді за дванадцятьма конвенціями, які належать до числа фундаментальних та пріоритетних. Фундаментальні конвенції – це конвенції про свободу об’єднання (№87 та №98); про скасування примусової праці (№29 та №105); про рівне поводження і рівні можливості (№100 та №111); про заборону дитячої праці (№138 та №182). Пріоритетними визнаються конвенції про політику у сфері зайнятості (№122), інспекції праці (№81 та №129), трьохсторонні консультації (№144).

⁸¹ Богатыренко З.С. Декларация МОТ 1998 года и действие механизма ее реализации //Труд за рубежом. - 2007. - №4. - С. 131.

За усіма іншими конвенціями доповіді подаються кожні п'ять років згідно із встановленим розкладом.

Правові норми МОП передбачають необхідність звітувати про виконання конвенцій і рекомендацій не тільки країнам, які ратифікували відповідні конвенції та рекомендації, а й тим, які ще не здійснили ратифікацію. Згідно із пп. е) п.5 ст. 19 Статуту МОП держави, які не ратифікували конвенції, зобов'язані повідомляти Генеральному директору МОП у відповідні періоди, коли цього вимагатиме Адміністративна рада, про стан законодавства і практики в їх країнах з питань, яких стосується конвенція, про те, які заходи було вжито або намічено вжити для набрання чинності будь-яких положень конвенції шляхом вживання законодавчих або адміністративних заходів, колективних договорів або у будь-який інший спосіб, та про ті обставини, що перешкоджають ратифікації конвенції або затримують її. Аналогічна норма передбачена й щодо рекомендацій (пп. d) п.6 ст.19 Статуту МОП).

Спеціальна система нагляду включає:

- 1) подання відповідно до ст. 24 Статуту МОП щодо країн, які ратифікували конвенції (Трьохсторонній комітет);
- 2) скарга відповідно до ст. 26 Статуту МОП відносно країн, які ратифікували конвенції (Комісія з розслідування)
- 3) заява про порушення принципу свободи об'єднання відносно країн, які як ратифікували, так і не ратифікували конвенції: скарга до Комітету із свободи об'єднання Адміністративної ради; слідчо-узгоджувальна комісія із свободи об'єднання.

В цілому контрольно-наглядові механізми МОП можна охарактеризувати як дипломатичні та політичні, а не правові. Регулярна робота з вирішення конкретних питань і проблем у законодавстві та на практиці спрямована на приведення національних норм у відповідність з міжнародними трудовими стандартами. Органи МОП дають експертну оцінку, до якої прислухаються уряди і міжнародні організації. Позицій контрольно-наглядових органів МОП,

сформульовані у процесі розгляду доповідей, скарг та інших звернень, використання різних механізмів, є тлумаченням міжнародних трудових стандартів і визначають зміст норм міжнародного трудового права.

Зазначені вище юридичні ознаки конвенцій МОП свідчать про своєрідність даних актів, їх відмінності від інших міжнародних договорів про працю.

Рекомендація не є міжнародним договором і не містить норм міжнародного права. Вона не підлягає ратифікації. Рекомендація являє собою звернене до держав побажання, пропозицію (пораду) внести відповідні норми до національного законодавства. Рекомендація містить матеріал для орієнтації в світовому досвіді, необхідний для удосконалення національного законодавства. Інакше кажучи, рекомендація – це джерело інформації і можлива модель для удосконалення національного законодавства.

Водночас Статутом МОП передбачені певні зобов'язання членів у зв'язку з рекомендаціями. Відповідно до частини шостої ст. 19:

а) рекомендація повідомляється усім членам Організації для розгляду її з метою надання їй сили шляхом прийняття закону або іншими шляхами;

б) кожен член Організації зобов'язується протягом року з моменту закриття сесії Конференції (або, якщо це неможливо через виняткові обставини, якомога швидко, але не пізніше 18 місяців з моменту закриття сесії Конференції) подати рекомендацію на розгляд влади або влад, до компетенції яких входить це питання, для оформлення її як закону або для вжиття заходів іншого порядку;

с) члени Організації інформують Генерального директора Міжнародного бюро праці про заходи, вжиті відповідно до цієї статті для надання рекомендації компетентній владі або владам, повідомляючи йому всі відомості про владу або владах, які вважаються компетентними, і про прийняті ними рішення;

d) крім надання рекомендації на розгляд компетентної влади або влад, член Організації не несе перед Організацією ніяких інших зобов'язань, за винятком зобов'язання повідомляти Генеральному директору Міжнародного бюро праці у відповідні періоди, коли цього вимагатиме Адміністративна рада, про стан законодавства і відповідну практику в його країні з питань, яких стосується рекомендація, про те, яких заходів було вжито або намічено для надання сили будь-яким положенням рекомендації, а також про такі зміни цих положень, що є або можуть стати необхідними в цілях прийняття або застосування рекомендації.

Що стосується рекомендацій МОП, то значення їх прийняття можна зрозуміти, виділив головні функції, які вони виконують. По-перше, часто в історії МОП прийняття рекомендацій з певного питання вважалось найбільш підходящим варіантом, оскільки трьохсторонні учасники були ще не готові прийняти з цього питання конвенцію. Таким чином, у деяких випадках, прийняття рекомендації підготовлювало основу для прийняття конвенції з того ж самого предмету. Прикладом можуть слугувати Рекомендація 1923 р. про інспекцію праці (№20), Рекомендація 1944 р. про забезпечення доходу (№67) і Рекомендація 1944 р. про медичне обслуговування (№69), Рекомендація 1963 р. про припинення трудових відносин (№119).

По-друге, рекомендація може супроводжуватись конвенцією, яка приймається на тій самій сесії МКП. Більше 80 конвенцій МОП приймались з відповідними рекомендаціями, які доповнювали положення конвенцій і слугували керівництвом для урядів при проведенні національної соціальної політики. Наприклад, Конвенція 1928 р. (№26) і Рекомендація 1928 р. (№30) про мінімальний вік, Конвенція 1948 р. (№88) і Рекомендація 1948 р. (№83) про організацію служби зайнятості, Конвенція 1951 р. (№100) і Рекомендація 1951 р. (№90) про рівну нагороду, Конвенція 1958 р. (№111) і Рекомендація 1958 р. (№111) про дискримінацію в сфері праці і занять, Конвенція 1964 р. (№122) і Рекомендація 1958 р. (№122) про політику в сфері зайнятості,

Конвенція 1999 р. (№182) і Рекомендація 1999 р. (№190) про найгірші форми дитячої праці, Конвенція 2000 р. (№183) і Рекомендація 2000 р. (№191) про охорону материнства. При цьому МКП може приймати самостійні рекомендації, тобто окремо і незалежно від прийняття відповідних конвенцій.

По-третє, в рекомендаціях може йтися про питання технічного характеру, і вони дуже деталізовані чи характер яких залежить від умов і практики кожної держави: наприклад, відносини в промисловості, навчання, умови життя працівників, зайнятість працівників з сімейними обов'язками. Прийняття рекомендацій у таких випадках – найбільш вдалий спосіб регулювання трудових відносин, так як прийняття міжнародних обов'язків з цих питань навряд чи можна очікувати від держав через розбіжності в їх історичному розвитку і національних умовах. Є загальновизнаним, що рекомендації виконують корисну роль у випадках, коли неможливо прийняти конвенцію, чи, якщо можливо прийняти, то є неможливим очікувати її ратифікації більшістю держав.

Рекомендація деталізує, уточнює, а іноді й доповнює положення конвенцій, робить їх зміст більш повним і гнучким, розширює можливості вибору для держав при вирішенні питання про запозичення тих чи інших міжнародних норм. Водночас рекомендації відрізняються від актів багатьох інших організацій. С.О. Іванов, підкреслюючи значення рекомендацій, відзначає, що в МОП не можна провести грані між рішеннями і конвенціями чи рекомендаціями, оскільки конвенції та рекомендації – це своєрідні рішення, які є специфічними для МОП. І цю специфіку слід враховувати⁸².

Рекомендація (як і конвенція) повинна бути представлена урядом держави-члена МОП на розгляд компетентних органів влади для набрання чинності рекомендації сили шляхом прийняття закону або іншим шляхом, при цьому МОП має бути поінформована про результати такого розгляду.

⁸² Иванов С.А. Проблемы международного регулирования труда. – М.: Наука, 1964. – С.107.

В подальшому держави повинні надавати в МОП таку саму інформацію відносно реалізації рекомендацій та нератифікованих конвенцій.

У МОП обговорюється питання про підвищення ролі рекомендацій як одного з найважливіших джерел міжнародно-правового регулювання праці⁸³.

Унікальність нормотворчого механізму МОП полягає в тому, що рекомендації у більшості випадків приймаються з тих самих питань, що й конвенції, та закріплюють керівні принципи і орієнтири національної політики та діяльності. Серед останніх рекомендацій, які ухвалила МОП, є: Рекомендація №200 щодо ВІЛ/СНІДу та сфери праці 2010 року⁸⁴, Рекомендація №201 про гідну працю домашніх працівників 2011 року⁸⁵, Рекомендація №202 про мінімальні рівні соціального захисту 2012 року⁸⁶, Рекомендація №203 про примусову працю (додаткові заходи) 2014 року⁸⁷, Рекомендація №204 про перехід від неформальної до формальної економіки 2015 року⁸⁸. При цьому не з усіх зазначених питань МОП вдалося прийняти відповідні конвенції.

У сучасній літературі також підкреслюється важливе значення рекомендацій МОП. Так, О.О. Вострецова доходить висновку, що, не зважаючи на різну правову природу конвенцій і рекомендацій МОП, наявність у них деякої схожості, рекомендації відіграють важливу роль та існують як самостійні акти⁸⁹. Вчена також звертає увагу на те, що конвенції МОП містять мінімальні норми, і деякі держави у момент їх схвалення вже дотримуються їх; тоді як рекомендації, розвиваючи положення конвенцій, можуть містити більш високий рівень вимог до забезпечення трудових норм і гарантій громадян.

⁸³ Киселев И.Я. Зарубежное трудовое право. Учебник для вузов. - М.: Норма-Инфра, 1998. - С. 222.

⁸⁴ Рекомендація 2010 року щодо ВІЛ/СНІДу та сфери праці №200. – Женева: Міжнародне бюро праці, 2010. – 20 с.

⁸⁵ Рекомендация Международной организации труда №201 о достойном труде домашних работников от 16 июня 2011 года // <http://docs.cntd.ru/document/499076409>.

⁸⁶ Рекомендация МОТ №202 о минимальных нормах социальной защиты (Женева, 30 мая 2012 года) // http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_r202_ru.pdf.

⁸⁷ Рекомендация МОТ №203 о дополнительных мерах в целях действенного пресечения принудительного труда (Женева, 28 мая 2014 года) // http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_301803.pdf.

⁸⁸ Рекомендация МОТ №204 о переходе от неформальной к неформальной экономике 2015 года // http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_386779.pdf.

⁸⁹ Вострецова О.А. Конвенции и рекомендации Международной организации труда как источники трудового права: автореф. дисс. ...канд. юрид. наук: 12.00.05. – М., 2007. – С.14.

Водночас, деякі рекомендації слугували основою для розробки майбутніх конвенцій.

К.Ю. Мельник відзначає, що конвенції та рекомендації МОП є взаємозалежними актами, які іноді доповнюють один одного, а іноді, коли не вдається прийняти конвенцію щодо певних питань, рекомендації відіграють важливу роль та існують як самостійні акти⁹⁰.

На нашу думку, зазначення про те, що рекомендації МОП існують як самостійні акти тільки у випадку ухвалення їх з певних питань, з яких не вдалося ухвалити конвенції, не є вірним. Як вже зазначалося, частиною першою ст. 19 Статуту передбачено, що якщо Конференція висловлюється за прийняття пропозицій з будь-якого пункту порядку денного, вона вирішує, чи слід надати цим пропозиціям форму: а) міжнародної конвенції або б) рекомендації, якщо питання, що обговорюється, або будь-який його аспект не дозволяє прийняти по ньому у цей момент рішення у формі конвенції. Проте це не означає, що рекомендація, яка ухвалюється з питань, із яких ухвалено відповідну конвенцію, не є самостійним актом. Як видається, такий висновок не узгоджується з нормами Статуту МОП.

О.О. Вострецова вважає рекомендації МОП джерелами трудового права. Така точка зору є дискусійною. Джерелами трудового права в повному значенні цього терміну є тільки ратифіковані конвенції МОП. І на це треба звертати увагу, адже у навчальній літературі нерідко рекомендації МОП називаються також джерелами трудового права.

Все ж таки, враховуючи унікальність нормотворчого механізму МОП, нерозривний зв'язок конвенцій і рекомендацій, а також значення останніх, про що йшлося вище, видається доцільним визнати конвенції МОП, ратифіковані Україною, основними міжнародними джерелами національного трудового права, а рекомендації МОП – допоміжними міжнародними джерелами трудового права України.

⁹⁰ Мельник К.Ю. Трудове право України : підручник /К.Ю. Мельник. – Харків: Діса плюс, 2014. – С.52.

Потрібно також враховувати те, що в актах МОП містяться не тільки норми міжнародного трудового права. В літературі звертається увага на те, що в конвенціях і рекомендаціях МОП містяться правові норми різної галузевої належності: норми міжнародного публічного права, норми міжнародного приватного права, норми конституційного і норми трудового права. Дуже часто їх галузеву належність взагалі важко визначити. Це досить ускладнює застосування цих документів⁹¹.

В.В. Єрмоєнко також стверджує, що особливістю конвенцій МОП є те, що в них містяться норми різних галузей права і виявлення їх галузевої належності й застосування викликає на практиці значні труднощі⁹². Вчений далі відзначає, що МОП розглядає конвенції як акти міжнародного публічного права. Відповідно, й контрольний механізм, створений у рамках цієї організації, безпосередньо спрямований не на захист прав учасників трудових і пов'язаних з ними відносин, а на здійснення впливу на держави, які виявляються неспроможними виконувати взяті на себе міжнародні зобов'язання.

На нашу думку, змістом конвенцій МОП є передусім норми міжнародного трудового права. Саме в цьому аспекті вони є предметом даного дисертаційного дослідження.

Конвенції МОП є одним із видів міжнародних договорів України, до яких застосовуються норми Закону України «Про міжнародні договори України» від 29 червня 2004 року⁹³. Статтею 1 Закону передбачається, що цей Закон застосовується до всіх міжнародних договорів України, регульованих нормами міжнародного права, і укладених відповідно до Конституції України та вимог цього Закону.

⁹¹ Черткова Ю.В. Галузева належність норм, які формулюються в конвенціях і рекомендаціях Міжнародної організації праці // Ученые записки Таврического национального университета им. В.И. Вернадского. Серия «Юридические науки». Том 21 (60). – 2008. – №2. – С.209.

⁹² Єрмоєнко В.В. Галузева належність правових норм конвенцій МОП та їх застосування в трудовому праві / В.В. Єрмоєнко // Проблеми законності: Академ. зб. наук. пр. / Відп. ред. В.Я. Тацій. – Х.: Нац. юрид. акад. України, 2010. – Вип.10. – С.82.

⁹³ Про міжнародні договори України: Закон України від 29 червня 2004 р. // Відомості Верховної Ради України. – 2004. – №50. – Ст. 540.

Відповідно до ст. 2 Закону міжнародним договором України є укладений у письмовій формі з іноземною державою або іншим суб'єктом міжнародного права, який регулюється міжнародним правом, незалежно від того, міститься договір в одному чи декількох пов'язаних між собою документах, і незалежно від його конкретного найменування (договір, угода, конвенція, пакт, протокол тощо).

Як відзначають автори Науково-практичного коментарю Конституції України⁹⁴, від міжнародно-правових договорів необхідно відрізняти інші міжнародні акти, що за різних обставин можуть мати правове значення: резолюції міжнародних міждержавних організацій, декларації, заяви, заключні акти тощо. Хоча такі міжнародні документи за певних умов можуть створювати певні міжнародно-правові зобов'язання, вони не набувають якості міжнародного договору. Також зазначається, що вислів «міжнародні договори України» слід розуміти як міжнародні публічно-правові договори, укладені Україною.

Законом України «Про міжнародні договори України» встановлено конкретний порядок укладення, виконання і припинення міжнародних договорів України.

Міжнародні договори, які пройшли процедуру ратифікації або ж отримання згоди Верховної Ради України на їх обов'язковість, як того вимагає Конституція України, набувають чинності. Це означає, що з моменту отримання згоди на набуття чинності угодою, норми права, що в ній містяться, набувають загальнообов'язкового характеру. Це однаковою мірою стосується і норм трудового права. Одержання міжнародним договором такого статусу означає, що при розгляді трудового спору в суді або в іншому компетентному органі зацікавлені особи мають право посилатись на положення цієї угоди для захисту власних прав. Орган, що розглядає трудовий спір, має право у

⁹⁴ Конституція України. Науково-практичний коментар /редкол. : В.Я. Тацій (голова редкол.), О.В. Петришин (відп. секретар), Ю.Г. Барабаш та ін.; Нац. акад. прав. наук України. – 2-ге вид., переробл. і допов. – Х.: Право, 2011. – С.68.

випадках, коли внутрішньодержавний акт не узгоджується з міжнародною угодою, посилається на останню для його вирішення.

2.2. Співвідношення конвенцій МОП з актами трудового законодавства України

Для визначення співвідношення конвенцій МОП з актами національного трудового законодавства необхідно звернутися до питання про поняття та систему джерел трудового права України.

У сучасній літературі визначення поняття джерел трудового права суттєво не відрізняються. О.М. Ярошенко пропонує розглядати джерела трудового права в двох аспектах⁹⁵. Перший полягає у формальному підході. При цьому під джерелами трудового права вчений розуміє весь масив загальновідомих та внутрішньоструктурованих форм встановлення і виразу нормотворчими органами, в тому числі і за участі представників працівників, загальнообов'язкових правил поведінки, які регулюють трудові та інші пов'язані з ними відносини. З точки зору матеріального аспекту, джерела трудового права виявляються в тих відносинах, що складають предмет даної галузі права. Матеріальний аспект проблеми джерел трудового права припускає висвітлення процесу їх реалізації, тобто їх прояву в конкретних правовідносинах.

Вже пізніше у підручнику «Трудове право України» С.М. Прилипко і О.М. Ярошенко визначають джерела трудового права у формальному аспекті як сукупність загальновідомих та внутрішньоструктурованих форм встановлення і виразу нормотворчими органами загальнообов'язкових правил поведінки, що регулюють трудові та пов'язані з ними відносини⁹⁶. Вивчення джерел трудового права у такому розумінні передбачає аналіз і характеристику змісту

⁹⁵ Ярошенко О.М. Теоретичні та практичні проблеми джерел трудового права України: Монографія. – Харків: Видавець СПД ФО Вапнярчук Н.М., 2006. – С.389.

⁹⁶ Прилипко С.М., Ярошенко О.М. Трудове право України: Підручник. – 4-ге вид., перероб. і доп. – Харків: Видавництво «ФІНН», 2011. – С.47.

втілених у певній формі приписів законодавства про працю. Формальні джерела права включають два елементи – спосіб вираження правових норм як правотворчу діяльність уповноважених суб'єктів і зовнішню форму вираження правових норм як результат такої діяльності.

На думку Н.Б. Болотіної, в юридичному сенсі під джерелами права слід розуміти документальні способи вираження і закріплення норм права, надання їм юридичного, загальнообов'язкового значення, які виходять від держави або визнаються нею офіційно⁹⁷. Далі вчена дещо звужує визначення поняття джерел трудового права, розглядаючи їх як нормативно-правові акти, прийняті компетентними державними органами або на договірному рівні, у тому числі й безпосередньо на підприємствах, у визначених законом межах, за допомогою яких здійснюється правове регулювання трудових відносин⁹⁸.

К.Ю. Мельник визначає джерела трудового права як результат правотворчої діяльності міжнародних організацій, органів державної влади, органів місцевого самоврядування, роботодавців та працівників у сфері регулювання трудових і пов'язаних з ними відносин⁹⁹.

У сучасній теорії права поряд із позитивістським трактуванням джерел права отримало поширення інше, більш широке трактування, що охоплює недержавні форми правотворчості. Як зазначають А.М. Лушніков і М.В. Лушнікова, відповідно до широкого розуміння до джерел права належать будь-які акти, що визначають модель поведінки громадян та їх об'єднань, у тому числі рішення судів, акти громадських та інших недержавних організацій, будь-які не заборонені законодавством договори. У зв'язку з цим джерела права поділяють на дві категорії: 1) публічно-правові джерела (закони, підзаконні

⁹⁷ Болотіна Н.Б. Трудове право України: Підручник. – 5-те вид., переробл. і доп. – К.: Знання, 2008. – С.111.

⁹⁸ Болотіна Н.Б. Зазн. праця. – С.113.

⁹⁹ Мельник К.М. Трудове право України : підручник /К.М. Мельник. – Харків: Діса плюс, 2014. – С.47.

нормативно-правові акти, судові прецеденти); 2) приватноправові джерела (колективні договори, звичаї, індивідуальні договори та ін.)¹⁰⁰.

Джерела трудового права можна класифікувати за різними підставами, в тому числі за способом прийняття. За таким критерієм джерела трудового права можна поділити на акти, що приймаються правотворчими органами держави, та акти, які приймаються за угодою між працівниками і роботодавцями (їх представниками), а також акти, що приймаються суб'єктами міжнародно-правового регулювання праці (акти ООН, МОП та ін.). Останні є обов'язковими для виконання у разі ратифікації їх Україною.

У науці трудового права визначається система джерел даної галузі та дається її загальна характеристика¹⁰¹.

На думку А.Л. Козика, К.Л. Томашевського і О.А. Волк, система джерел трудового права (у формальному сенсі) є взаємопов'язаною багаторівневою сукупністю нормативних правових актів, нормативних правових договорів, а також міжнародних документів, які закріплюють загальновизнані принципи міжнародного права, що регулюють трудові та пов'язані з ними відносини¹⁰².

О.М. Ярошенко виокремлює такі ознаки системи джерел трудового права: 1) множинність форм вираження правових норм; 2) ієрархічна співвідпорядкованість; 3) пріоритет закону; 4) зміна співвідношення внутрішньодержавного і міжнародного права; 5) існування таких «нетрадиційних» правових регуляторів суспільних відносин, якими є правовий звичай і судовий прецедент.

При цьому О.М. Ярошенко визнає акти міжнародно-правового регулювання праці складовою системи джерел трудового права¹⁰³. Вчений

¹⁰⁰ Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: Учебник: В 2 т. Т.1. Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Статут, 2009. – С.550-551.

¹⁰¹ Ярошенко О.М. Теоретичні та практичні проблеми джерел трудового права України: Монографія. – Харків: Видавець СПД ФО Вапнярчук Н.М., 2006. – С.23-49.

¹⁰² Козик А.Л. Международное и национальное трудовое право (проблемы взаимодействия): монография /А.Л. Козик, К.Л. Томашевский, Е.А. Волк. – Минск: Амалфея, 2012. – С.54.

¹⁰³ Ярошенко О.М. Зазн. праця. – С.64-88.

також слушно зазначає, що зростання ролі зовнішніх факторів, інтеграційні процеси призвели до того, що до числа джерел трудового права відносяться і міжнародно-правові договори, окремі з яких за своїм статусом і юридичною силою займають наступне після Конституції місце. Джерела трудового права не існують ізольовано одне від одного, а утворюють певну систему на чолі з Конституцією України.

У зв'язку з цим доречно звернути увагу на те, що у зазначених вище та інших визначеннях поняття джерел трудового права, що формулюються у науковій та навчальній літературі, як правило, не міститься посилання на міжнародні договори України, які є невід'ємним елементом системи джерел трудового права. Про це прямо зазначено лише у визначенні, сформульованому К.Ю. Мельником.

Як видається, джерела трудового права в юридичному сенсі можна визначити як результати правотворчої діяльності міжнародних організацій, органів державної влади, органів місцевого самоврядування, а також спільної нормотворчості працівників (їх представників) і роботодавців (їх представників) у сфері застосування найманої праці.

Система джерел трудового права України являє собою ієрархію нормативно-правових актів, які приймаються на національному, галузевому, територіальному та локальному рівнях. До зазначеної системи включаються міжнародні договори України про працю, які займають наступне місце після Конституції України.

Крім нормативно-правових актів, джерелами трудового права є також нормативно-правовий договір. Оскільки більшість міжнародно-правових актів приймаються у формі угод, то вони є нормативними договорами. Це можуть бути як багатосторонні договори, до яких належать, зокрема, конвенції МОП, так і двосторонні міждержавні договори.

М. Вісьтак звертає увагу на нетотожність понять «міжнародний договір» і «міжнародний акт», які відрізняються за змістом¹⁰⁴. Вчена вважає доречним розглядати термін «міжнародний акт» як родове поняття щодо терміну «міжнародний договір», який у свою чергу є видовим поняттям і ці терміни необхідно розрізняти. Будь-який міжнародний договір є міжнародним актом, але не кожний міжнародний акт є міжнародним договором.

Що стосується конвенцій МОП, то вони є одночасно міжнародними актами і міжнародними договорами. У той час як рекомендації МОП є міжнародними актами, але не відносяться до міжнародних договорів.

Міжнародні договори про працю як джерела трудового права України сприяють підвищенню захищеності працівників, покращенню умов праці. Як відзначають французькі юристи, розвиток трудового права немислимий, якщо він не відбувається паралельно в різних країнах¹⁰⁵. У зв'язку з цим розвиток трудового права України не може відбуватися без урахування міжнародних трудових стандартів. За визначенням І.Я. Кисельова, зміст цих стандартів являє собою концентрований вираз досвіду багатьох країн, здобуток ретельного відбору найбільш цінних і універсально значимих норм та положень національних систем трудового права, створення оригінальних синтетичних правил за участю юристів, які представляють існуючі системи правового регулювання праці, результат зіткнення різних думок і підходів, різнорідних політичних сил та інтересів, ідеологічних концепцій, знаходження компромісних юридичних формул, які трансформуються у міжнародні норми¹⁰⁶.

Насправді міжнародними зусиллями створений звід модельних актів із праці, творче оволодіння яким є необхідною умовою розробки і вдосконалення

¹⁰⁴ Вісьтак М. Поняття, сутність та значення міжнародно-правових актів як джерел трудового права /М. Вісьтак //Вісник Львівського університету. Серія юридична. – 2009. – Випуск 49. – С.160.

¹⁰⁵ Вишновецька С.В. Міжнародні аспекти захисту прав людини у сфері праці //Наукові записки Чернівецького університету. Серія Право. –2002. – С. 321.

¹⁰⁶ Киселев .И.Я. Сравнительное и международное трудовое право. Учебник для вузов. – М.: Дело, 1999. – С.448.

будь-якої національної системи трудового права, що прагне відповідати загальноцивілізаційним цінностям.

Основними джерелами регулювання трудових відносин на міжнародному рівні є, безперечно, акти ООН, МОП, правові акти регіональних об'єднань держав та міжнародні договори з питань праці. Одні з цих документів за своїм характером та змістом є міжнародними договорами, а це означає, що норми таких документів щодо сторін, які є учасниками домовленостей, породжують відповідні юридичні зобов'язання і передбачають контроль та нагляд за їх застосуванням. Інші документи у цій сфері можуть і не мати договірних ознак, а тому положення їх не містять міжнародних зобов'язань для держав, а носять лише програмний характер.

Міжнародні документи з питань праці та трудових відносин договірною характеру за предметом та об'єктом правового регулювання можна розмежувати на констатуючі та регулятивні¹⁰⁷. До перших належать багатосторонні договори, які укладаються між державами з метою утворення міжнародних організацій, завдання та функції яких пов'язані з вирішенням питань праці. Як правило, такі договори визначають цілі, керівні принципи та завдання таких організацій, їх структуру та порядок формування керівних органів, форми участі та членства держав, права та обов'язки їх членів, функції та повноваження організацій загалом та їх структурних одиниць, процедуру діяльності тощо. Такими документами є Статут Міжнародної організації праці, окремі положення Статуту ООН та статутні документи деяких інших міжнародних організацій.

Друга група містить міжнародні договори з конкретних питань праці та трудових відносин, які можуть укладатись як в рамках міжнародних організацій та регіональних об'єднань держав, так і між окремими державами на дво- та багатосторонній основах. Угоди з питань праці, що укладаються міжнародними

¹⁰⁷ Трудове право України: Академічний курс: Підруч. для студ. юрид. спец. вищ., навч. закл. /П.Д. Пилипенко, В.Я. Бурак, З.Я. Козак та ін.; За ред. П.Д. Пилипенка. – 2-ге вид., переробл. і доп. – К.: Видавничий Дім Ін Юре, 2004. – С.118.

організаціями та регіональними об'єднаннями держав, переважно є багатосторонніми, хоча можуть бути і двосторонніми.

Особливістю міжнародних договорів як джерел трудового права є те, що, крім двосторонніх договорів між Україною та іншою державою, велике значення мають багатосторонні договори, в тому числі конвенції та рекомендації Міжнародної організації праці.

Акти МОП займають особливе місце в системі джерел трудового права України. Своє завдання МОП реалізує в основному через нормотворчу діяльність, створення загальноприйнятих та виважених міжнародних трудових стандартів шляхом прийняття конвенцій та рекомендацій.

Статут МОП передбачає порядок розробки конвенції та механізм її ратифікації країнами — учасниками. Норми конвенції, яка була належним чином ратифікована, мають обов'язкову юридичну силу щодо тих членів МОП, які здійснили необхідну процедуру. Норми ратифікованої конвенції мають обов'язкове застосування на території України.

На відміну від конвенцій, акти МОП, що приймаються у формі рекомендацій, не можуть покладати на держав - її членів жодних правових зобов'язань. Ці акти пропонують державам привести національні норми про працю у відповідність до стандартів, закладених у рекомендаціях¹⁰⁸.

Як вже відзначалося у підрозділі 2.1, конвенції – це багатосторонні міжнародні договори. Конвенція набуває статусу багатосторонньої міжнародної угоди після ратифікації її як мінімум двома державами-членами МОП.

Рекомендація не є міжнародним договором і не підлягає ратифікації. Вона являє собою звернене до держав побажання, пропозицію (пораду) внести відповідні норми до національного законодавства.

Таким чином, міжнародні договори виступають невід'ємною частиною національного трудового законодавства, є складовою частиною системи джерел

¹⁰⁸ Трудове право України: Академічний курс: Підруч. /А.Ю. Бабаскін, Ю.В. Баранюк. С.В. Дріжчана та ін.; За заг. ред. Н.М. Хуторян - К.: Видавництво А.С.К., 2004. – С.82

трудового права, яка спрямована на регулювання трудових відносин з найбільш повним врахуванням інтересів, прав і свобод людини.

Водночас відсутність у ст. 4 КЗпП України посилання на міжнародні договори України як складову законодавства про працю викликає заперечення. Відповідно до ст. 4 «Законодавство про працю» КЗпП України законодавство про працю складається з Кодексу законів про працю України та інших актів законодавства України, прийнятих відповідно до нього.

В цьому аспекті варто відзначити переваги проекту Трудового кодексу України¹⁰⁹, до якого включено окрему статтю 10 «Система нормативно-правових та інших актів, що регулюють трудові відносини», відповідно до частини першої якої трудові відносини регулюються Конституцією України, міжнародними договорами України, цим Кодексом, законами України, актами Президента України та Кабінету Міністрів України (далі - трудове законодавство).

У зв'язку з цим доцільно було б змінити назву ст. 4 КЗпП України та іменувати її «Система нормативно-правових та інших актів, що регулюють трудові відносини», в якій передбачити після Конституції України й міжнародні договори України.

Зазначені положення закріплені у трудових кодексах зарубіжних країн. Так, у частині першій ст. 3 «Джерела трудового права» Трудового кодексу Литовської Республіки, затвердженого Законом від 4 червня 2002 року №IX-926¹¹⁰, передбачено, що джерелами трудового права є Конституція Литовської Республіки, міжнародні договори Литовської Республіки, цей Кодекс, інші закони і такі, що не суперечать ним нормативно-правові акти, нормативні положення колективних договорів.

У ст. 4 «Законодавчі та інші нормативні акти, що містять норми трудового права» встановлено, що трудові відносини та інші безпосередньо

¹⁰⁹ Проект Трудового кодексу України

¹¹⁰ Трудовой кодекс Литовской Республики: Утв. Законом Сейма от 04.06.2002 №IX-926
http://vbfondas.lt/upload/LR_darbo_kodeksas.htm.

пов'язані з ними відносини регулюються Конституцією Республіки Молдова, цим Кодексом, іншими законами, іншими нормативними актами, які містять норми трудового права, серед яких у п. h) зазначені міжнародні договори, угоди, конвенції та інші міжнародні акти, однією із сторін яких є Республіка Молдова¹¹¹.

Аналогічні норми містяться у трудових кодексах інших зарубіжних країн. Щоправда, не в усіх кодексах правильно визначено місце міжнародних договорів у системі національного трудового законодавства. Зокрема, відповідно до ст. 1 «Нормативно-правові акти, що входять у систему трудового законодавства Азербайджанської Республіки» Трудового кодексу Азербайджанської Республіки¹¹² трудове законодавство Азербайджанської Республіки складається з: цього Кодексу; відповідних законів Азербайджанської Республіки; нормативно-правових актів, прийнятих відповідними органами виконавчої влади в рамках своїх повноважень; міжнародних договорів, укладених Азербайджанською Республікою або стороною яких вона є, пов'язаних із трудовими, соціально-економічними питаннями.

У літературі відзначається, що для того, щоб бути джерелом трудового права України, міжнародний договір повинен відповідати наступним ознакам: по-перше, він повинен містити норми трудового права, по-друге, Верховна Рада України повинна дати згоду на його обов'язковість¹¹³.

Остання позиція потребує уточнення з урахуванням положень ст. 8 «Надання згоди України на обов'язковість для неї міжнародного договору» Закону України «Про міжнародні договори України». Відповідно до частини

¹¹¹ Трудовой кодекс Республики Молдова от 28 марта 2003 г. //Monitorul Oficial . – 29 июля 2003 года. - №159-162. – Ст. 648.

¹¹² Трудовой кодекс Азербайджанской республики: утвержден Законом Азербайджанской Республики «Об утверждении, вступления в силу Трудового кодекса Азербайджанской Республики и связанных с этим вопросах правового регулирования» от 1 февраля 1999 г. №618-IQ//Собрание законодательства Азербайджанской Республики. – 1999. – №4. – Ст. 213.

¹¹³ Венедиктов В.С. Трудовое право Украины: Учебник. – Х.: Консум, 2004. – С.46; Мельник К.Ю. Трудовое право Украины: підручник /К.Ю. Мельник. – Харків: Діса плюс, 2014. – С.50.

першої зазначеної статті згода України на обов'язковість для неї міжнародного договору може надаватися шляхом підписання, ратифікації, затвердження, прийняття договору, приєднання до договору.

Згода України на обов'язковість для неї міжнародного договору може надаватися й іншим шляхом, про який домовилися сторони.

У зв'язку з цим доречно було б уточнити другу умову визнання міжнародного договору джерелом трудового права України і сформулювати її як «надання згоди України на обов'язковість для неї міжнародного договору у передбаченій законом формі». Відповідно до ст. 1 Закону України «Про міжнародні договори України» ратифікація, затвердження, прийняття, приєднання – залежно від конкретного випадку форма надання згоди України на обов'язковість для неї міжнародного договору.

Що стосується конвенцій МОП, то формою надання Україною згоди на обов'язковість для неї зазначених міжнародних договорів є їх ратифікація. Відповідно до частини першої ст. 9 Закону України «Про міжнародні договори України» ратифікація міжнародних договорів України здійснюється шляхом прийняття закону про ратифікацію, невід'ємною частиною якого є текст міжнародного договору. У частині другій зазначеної статті закріплено перелік міжнародних договорів України, які підлягають ратифікації. У даному випадку конвенції МОП підпадають під міжнародні договори, які відповідно до п. б) частини другої ст. 9 стосуються прав, свобод та обов'язків людини і громадянина.

Законом України «Про дію міжнародних договорів на території України» від 10 грудня 1991 року (втратив чинність) передбачалось, що укладені і належним чином ратифіковані Україною міжнародні договори становлять невід'ємну частину національного законодавства України і застосовуються у порядку, встановленому для норм національного законодавства.

Згідно з частиною першою ст. 9 Конституції України¹¹⁴ чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, є частиною національного законодавства України.

Як слушно зауважують автори Науково-практичного коментарю Конституції України, у ст. 9 згадуються лише чинні міжнародні договори і не розкривається зміст терміну¹¹⁵. У ст. 14 Закону України «Про міжнародні договори України» міститься щодо чинності міжнародних договорів загальна норма, яка також потребує пояснення: «Міжнародні договори набирають чинності для України після надання нею згоди на обов'язковість міжнародного договору відповідно до цього Закону в порядку та в строки, передбачені договором, або в інший узгоджений сторонами спосіб».

У внутрішньому правопорядку міжнародний договір не діє, якщо він є нечинним у міжнародному праві. Якщо міжнародний договір ще не набрав чинності у міжнародному праві, то для того, щоб його норми діяли у внутрішньому правопорядку згідно зі ст. 9 Конституції України може бути недостатнім надання згоди на його обов'язковість Верховною Радою України. Тому, як слушно зауважують автори Науково-практичного коментарю Конституції України, застосування норм міжнародних договорів України в порядку, передбаченому ст. 9 Конституції України, обов'язково має бути пов'язаним із з'ясуванням питання про міжнародно-правову чинність відповідного міжнародного договору¹¹⁶. Окрім того, необхідно з'ясувати питання про набрання міжнародним договором чинності безпосередньо для України. Дата надання згоди Верховною Радою України на обов'язковість міжнародного договору зазвичай не збігається з датою набуття чинності цим

¹¹⁴ Конституція України: Прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 року //Відомості Верховної Ради України. – 1996. – №30. – Ст.141.

¹¹⁵ Конституція України. Науково-практичний коментар /редкол. : В.Я. Тацій (голова редкол.), О.В. Петришин (відп. секретар), Ю.Г. Барабаш та ін.; Нац. акад. прав. наук України. – 2-ге вид., переробл. і допов. – Х.: Право, 2011. – С.69.

¹¹⁶ Конституція України. Науково-практичний коментар /редкол. : В.Я. Тацій (голова редкол.), О.В. Петришин (відп. секретар), Ю.Г. Барабаш та ін.; Нац. акад. прав. наук України. – 2-ге вид., переробл. і допов. – Х.: Право, 2011. – С.69.

міжнародним договором у внутрішньому правопорядку. Оприлюднення текстів міжнародних договорів в офіційних виданнях не супроводжується відомостями про набрання ними чинності для України. Проте воно є ключовим для застосування положень ст. 9 Конституції України.

Отже, чинні міжнародні договори є самостійним джерелом трудового права України і відіграють важливу роль у регулюванні трудових відносин. Більше того, законодавство встановлює пріоритет міжнародно-правових норм над національними.

До таких договорів з питань регулювання трудових відносин в першу чергу відносяться належним чином ратифіковані конвенції Міжнародної організації праці.

Згідно з частиною другою ст. 19 Закону України «Про міжнародні договори України» від 29 червня 2004 року якщо міжнародним договором України, який набрав чинності в установленому порядку, встановлено інші правила, ніж ті, що передбачені у відповідному акті законодавства України, то застосовуються правила міжнародного договору.

У трудовому законодавстві також є відповідна норма. У ст. 8-1 КЗпП України визначено співвідношення міжнародних договорів про працю і законодавства України. Зазначеною статтею закріплено, 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. Така норма розв'язує можливі колізії міжнародних договорів та норм національного законодавства, яке в деяких випадках суперечить нормам міжнародно-правових актів.

Таким чином, положення міжнародних договорів, згідно з українським законодавством, мають перевагу у застосуванні порівняно з нормами національного законодавства.

Значення визнання і широкого застосування принципу верховенства міжнародного права у сфері захисту прав людини підкреслює О. Грищук¹¹⁷. Вчена підкреслює, що застосування цього принципу сприятиме формуванню міжнародного права прав людини як певної універсальної конструкції, що сприяє уніфікації у розумінні змісту і обсягу прав людини, виробленню певних еталонів, принципів чи стандартів, що закріплюють особливе місце і значення людини в суспільстві, а отже, повсюдне визнання та захист людської гідності, прав та свобод людини.

Як відзначають В.Г. Ротань, І.В. Зуб і О.Є. Сонін, у ст.8-1 КЗпП спеціально підкреслюються два моменти. Міжнародні договори та угоди, учасником яких є Україна, є частиною національного трудового законодавства України, тому вони відносяться до джерел трудового права України. Норми таких міжнародних договорів і угод мають пріоритет перед актами внутрішнього законодавства України. Таким чином, у разі суперечності між ними мають застосовуватися положення міжнародних договорів і угод, а не трудового законодавства України¹¹⁸.

На відміну від інших міжнародних договорів, які є обов'язковими для виконання тільки у разі ратифікації їх Верховною Радою України, серед актів МОП є 8 фундаментальних конвенцій, що закріплюють основоположні принципи і права у сфері праці, та які є обов'язковими для держави-члена незалежно від факту їх ратифікації. Це передбачено Декларацією МОП основних принципів і норм у сфері праці від 18 червня 1998 року.

Норма про пріоритет міжнародних договорів закріплена у трудових кодексах багатьох зарубіжних країн. Так, відповідно до ст. 9 «Міжнародні

¹¹⁷ Грищук О. До проблеми співвідношення міжнародного та внутрідержавного права щодо прав людини /О. Грищук //Проблеми державотворення і захисту прав людини в Україні: Матеріали XVIII регіональної науково-практичної конференції. 26-27 січня 2012 р. – Львів: Юридичний факультет Львівського національного університету імені Івана Франка, 2012. – С.13.

¹¹⁸ Ротань В.Г., Зуб І.В., Сонін О.Є. Науково-практичний коментар законодавства України про працю /15-е вид., допов. та переробл. – К.: Алерта, 2013. – С. 42.

договори» ТК Республіки Вірменія¹¹⁹ якщо міжнародним договором Республіки Вірменія встановлені інші норми, ніж передбачені цим Кодексом, то застосовуються норми договору.

Відповідно до ст. 10 «Трудове законодавство, інші акти, що містять норми трудового права. і норми міжнародного права» ТК РФ¹²⁰ загальновизнані принципи і норми міжнародного права і міжнародні договори Російської Федерації відповідно до Конституції Російської Федерації є складовою частиною правової системи Російської Федерації (ч.1). Згідно з частиною другою зазначеної статті якщо міжнародним договором Російської Федерації встановлено інші правила, ніж передбачені трудовим законодавством та іншими актами, що містять норми трудового права, застосовуються правила міжнародного договору.

Згідно зі ст. 8 «Співвідношення законодавства про працю і норм міжнародного права» ТК Республіки Беларусь¹²¹ Республіка Беларусь визнає пріоритет загальновизнаних принципів міжнародного права і забезпечує відповідність ним законодавства про працю (ч. 1). Відповідно до частини другої зазначеної статті якщо міжнародним договором Республіки Беларусь встановлені інші правила, ніж ті, що містяться у цьому Кодексі, то застосовуються правила міжнародного договору.

Однак варто звернути увагу на те, що у частині другій ст. 8 ТК Республіки Беларусь зазначено про пріоритет міжнародного договору тільки перед нормами Кодексу, що викликає заперечення, оскільки Трудовий кодекс є тільки частиною національного законодавства. У цьому аспекті у ст. 8-1 КЗпП правильно встановлено пріоритет міжнародних договорів про працю перед законодавством України про працю, а не тільки перед КЗпП України.

¹¹⁹ Трудовой кодекс Республики Армения от 14 декабря 2004 года
//<http://www.parliament.am/legislation.php?sel=show&ID=2131&lang=rus>.

¹²⁰ Трудовой кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 30 декабря 2001 г. №197 //Собрание законодательства Российской Федерации. – 2002. - №1. - Ст.3.

¹²¹ Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 года №296-3 //Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 1999. - №80. – 2/70.

У ст. 14 проекту ТК України більш повно сформульована норма про співвідношення міжнародних договорів про працю і законодавства України порівняно зі ст.8-1 КЗпП України. Відповідно до частини першої ст. 14 проекту ТК України міжнародний договір, що регулює трудові відносини, згода на обов'язковість якого надана Верховною Радою України, є частиною національного трудового законодавства. Більш повною є норма про співвідношення міжнародних договорів України з актами законодавства про працю. Згідно з частиною другою ст.14 якщо в міжнародному договорі України, укладеному в установленому законом порядку, містяться інші правила, ніж ті, що встановлені відповідним актом законодавства про працю, застосовуються правила відповідного міжнародного договору, крім випадків, коли законами, іншими нормативно-правовими актами України, колективними договорами та угодами, трудовими договорами для працівників встановлені більш сприятливі умови або більш високий рівень захисту їхніх прав.

Остання норма має важливе значення. Воно впливає із частини восьмої ст. 19 Статуту Міжнародної організації праці, що вирішує питання впливу конвенцій і рекомендацій на існування більш сприятливих положень у національному законодавстві. Відповідно до Статуту у жодному випадку прийняття будь-якої конвенції або рекомендації Конференцією або ратифікація якої-небудь конвенції будь-яким членом Організації не будуть розглядатися як такі, що зачіпають якійсь закон, судове рішення, звичай або угоду, котрі забезпечують зацікавленим працівникам більш сприятливі умови, ніж ті, що передбачаються конвенцією або рекомендацією.

У зв'язку з цим видається доцільним доповнити ст. 8-1 КЗпП, яка встановлює співвідношення міжнародних договорів про працю і законодавства України, наступними словами: «крім випадків, коли законами, іншими нормативно-правовими актами України, колективними договорами та угодами, трудовими договорами для працівників встановлені більш сприятливі умови або більш високий рівень захисту їхніх прав».

Включення окремої статті, присвяченої міжнародним договорам, що регулюють трудові відносини, до проекту ТК України є важливою новелою у національному трудовому законодавстві. Це відповідає зарубіжній законодавчій практиці європейських країн. Так, у ТК Литовської Республіки¹²² міститься окрема стаття 8 «Міжнародні договори», відповідно до частини першої якої у випадку, коли міжнародними договорами Литовської Республіки встановлені інші правила ніж те, які визначають цей Кодекс та інші закони про працю Литовської Республіки, то діють правила міжнародних договорів Литовської Республіки.

У частині другій зазначеної статті закріплено важливу норму про дію міжнародних договорів Литовської Республіки. Передбачено, що міжнародні договори Литовської Республіки поширюються на трудові відносини безпосередньо, крім випадків, коли міжнародні договори встановлюють, що для їх поширення необхідним є спеціальний нормативно-правовий акт Литовської Республіки.

У ст. 3 «Трудове законодавство та інші нормативно-правові акти, що містять норми трудового права. Норми міжнародного права» ТК Киргизької Республіки¹²³ закріплені норми про статус і дію міжнародних договорів, а також їх співвідношення з актами національного трудового законодавства. Відповідно до частини другої зазначеної статті міждержавні договори та інші норми міжнародного права, ратифіковані Киргизькою Республікою, є складовою і безпосередньо чинною частиною законодавства Киргизької Республіки. Зміст частини третьої ст. 3 є аналогічним за змістом ст. 8-1 КЗпП. Якщо міжнародними договорами, ратифікованими Киргизькою Республікою, встановлені більш сприятливі для працівника правила, ніж передбачені законами та іншими нормативними правовими актами Киргизької Республіки,

¹²² Трудовой кодекс Литовской Республики: Утв. Законом Сейма от 04.06.2002 №IX-926 // http://vbfondas.lt/upload/LR_darbo_kodeksas.htm.

¹²³ Трудовой кодекс Киргизской Республики Трудовой кодекс Кыргызской Республики от 4 августа 2004 года №106 //ЭРКИН-ТОО. – 20 августа 2004 года. - №67-70.

угодами, колективними договорами, то застосовуються правила міжнародних договорів.

Заслуговує на увагу норма, закріплена у ст. 10 «Співвідношення міжнародних договорів, конвенцій і законодавства про працю Республіки Узбекистан» ТК Республіки Узбекистан¹²⁴, про те, що правила міжнародних договорів Республіки Узбекистан або ратифікованих Узбекистаном конвенцій Міжнародної організації праці застосовуються і в тих випадках, коли трудові відносини прямо не врегульовані законодавством.

О.М. Ярошенко пропонує поділити міжнародні договори у сфері регулювання праці на ті, які (а) виконуються самостійно й (б) самостійно виконуватися не можуть¹²⁵. На думку вченого, таке розмежування має важливе практичне й теоретичне значення. Далі вчений зазначає, що за допомогою визнання договору або його окремих положень держава вирішує проблему диференціації своїх міжнародних зобов'язань на дві групи. Перша – це ті зобов'язання, які держава приймає на себе і з моменту вступу міжнародного договору в силу готова забезпечити їхнє виконання. Вони і є такими, що виконуються самостійно. Друга – це ті зобов'язання, реалізацію яких держава в силу різних причин не здатна забезпечити на даний момент. І поки у держави не з'явиться відповідних можливостей, вона не буде приймати внутрішньодержавні акти. Водночас прийняття відповідного акту є свідченням, що держава з цього моменту готова до виконання відповідних зобов'язань.

Вчений робить висновок про те, що ті зобов'язання, які хоча й закріплені в міжнародному договорі, але не визнані такими, що виконуються самостійно, не є юридично обов'язковими для їх виконання як таких за допомогою прийняття відповідного внутрішньодержавного акту. Вони мають політично

¹²⁴ Трудовой кодекс Республики Узбекистан от 21 декабря 1995 года //Собрание законодательства Республики Узбекистан. – 2005. – №37-38. – Ст.280.

¹²⁵ Ярошенко О.М. Теоретичні та практичні проблеми джерел трудового права України: Монографія. – Харків: Видавець СПД ФО Вапнярчук Н.М., 2006. – С.71.

обов'язковий характер, є своєрідною «декларацією намірів», для реалізації яких держава повинна вживати відповідних зусиль¹²⁶.

Висновки вченого щодо дії міжнародних договорів у сфері праці викликають часткове заперечення. Як випливає із наведених тверджень, для визнання міжнародних договорів юридично обов'язковими для України є необхідним прийняття відповідного внутрішньодержавного акту.

Що стосується конвенцій МОП, то у разі їх ратифікації Україною, немає потреби приймати внутрішньодержавний акт для визнання положень конвенції юридично обов'язковими. По-перше, це суперечить положенням ст. 9 Конституції України про те, що чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, є частиною національного законодавства України. По-друге, не узгоджується з висновком вітчизняних науковців про те, що для того, щоб бути джерелом трудового права України, міжнародні акти повинні відповідати таким умовам: а) вони мають містити норми трудового права; б) повинна бути згода на їхню обов'язковість. Якщо ж визнавати потребу прийняття внутрішньодержавного акту для визнання положень міжнародного акту юридично обов'язковими для того, щоб визнати цей акт джерелом трудового права України, то треба було зазначені вище умови доповнити ще третьою відповідною умовою. Але ж цього в науці трудового права не сталося. І це цілком вірний підхід.

У зв'язку з цим міжнародні договори у сфері регулювання трудових відносин, ратифіковані Україною, є такими, що безпосередньо діють і не потребують прийняття внутрішньодержавних актів про визнання їх положень юридично обов'язковими, тобто їх визнання такими, забезпечити які здатна українська держава. Адже сам факт ратифікації міжнародного договору свідчить про готовність держави забезпечити його виконання.

Пряма дія ратифікованих конвенцій МОП стала можливою із набранням чинності Законом УРСР від 20 березня 1991 року¹²⁷, яким КЗпП України було

¹²⁶ Ярошенко О.М. Зазн. праця. – С.71.

доповнено ст. 8-1 про співвідношення міжнародних договорів про працю і законодавства України. Пряма дія передбачає застосування конвенцій у судовій практиці, під час ведення колективних переговорів, у текстах колективних угод і колективних договорів, нормативних актах роботодавця.

Можна привести чимало прикладів застосування конвенції МОП у судовій практиці¹²⁷. Аналіз судової практики свідчить про те, що при розгляді трудових спорів у судових рішеннях застосовуються положення Конвенції №95 про захист заробітної плати 1949 року, Конвенції №105 про скасування примусової праці 1957 року, Конвенції №135 про захист прав представників працівників на підприємстві і можливості, що їм надаються 1971 року, Конвенції №158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця 1982 року та деякі інші.

Ратифіковані конвенції МОП як джерела трудового права підлягають прямому застосуванню не тільки органами виконавчої влади, органами судової влади, органами місцевого самоврядування, а й всіма іншими сторонами і суб'єктами індивідуальних і колективних трудових правовідносин, зокрема, сторонами соціального діалогу на різних рівнях, органами соціального діалогу, органами нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю та ін.

З урахуванням вище зазначеного, ст. 14 «Міжнародні договори» проекту ТК України видається доцільним викласти в наступній редакції:

«Стаття 14. Міжнародні договори

1. Міжнародний договір, що регулює трудові відносини, згода на обов'язковість якого надана Верховною Радою України, є складовою і безпосередньо чинною частиною національного трудового законодавства.

¹²⁷ Про внесення змін і доповнень до Кодексу законів про працю Української РСР при переході республіки до ринкової економіки: Закон УРСР від 20.03.1991 №871-ХІІ //Відомості Верховної Ради УРСР. – 1991. – №23. – Ст.267.

¹²⁸ Рішення Дрогобицького міськрайонного суду Львівської області у справі №442/6853/13-ц від 29 листопада 2013 року //http://reyestr.court.gov.ua/Review/35813528; Рішення Дрогобицького міськрайонного суду Львівської області у справі №442/8054/13-ц від 03 грудня 2013 року //http://reyestr.court.gov.ua/Review/36187152; Рішення Дзержинського районного суду м. Кривого Рогу у справі №408/6702/12 від 28 березня 2013 року //http://reyestr.court.gov.ua/Review/30422998; Рішення Пустомитівського районного суду Львівської області у справі №450/1510/14-ц //http://reyestr.court.gov.ua/Review/41681973; Рішення Дзержинського районного суду м. Кривого Рогу у справі №2-1051/11 від 09 серпня 2011 року //http://reyestr.court.gov.ua/Review/49050651.

2. Якщо в міжнародному договорі України, укладеному в установленому законом порядку, містяться інші правила, ніж ті, що встановлені відповідним актом законодавства про працю, застосовуються правила відповідного міжнародного договору, крім випадків, коли законами, іншими нормативно-правовими актами України, колективними договорами та угодами, трудовими договорами для працівників встановлені більш сприятливі умови або більш високий рівень захисту їхніх прав.

3. Правила міжнародних договорів України застосовуються і в тих випадках, коли трудові відносини прямо не врегульовані чинним трудовим законодавством».

Заслуговує на увагу зауваження О.М. Ярошенка і С.М. Прилипка щодо недоречності розміщення статті 14, присвяченої міжнародним договорам, в проекті Трудового кодексу України після статей про нормативні акти роботодавця (ст.12) та акти нормативно-технічного характеру (ст.13)¹²⁹. Людині, яка буде ознайомлюватися з кодексом, може прийти до логічного висновку про другорядність міжнародних угод. А це недопустимо. Вчені слушно пропонують статтю, присвячену міжнародним договорам, розмістити в проекті ТК України одразу після ст. 11 «Акти трудового законодавства».

2.3. Вплив конвенцій МОП на розвиток національного трудового законодавства

Кожна країна прагне співвідносити своє право і законодавство з міжнародним правом. Роль останнього зростає, і для цього є об'єктивні причини. Справа в тому, що в сучасному світі посилюються тенденції взаємозалежності і взаємовпливу держав. Створені з цією метою міжнародні організації і спільноти держав сприяють погодженому вирішенню загальних проблем світової співдружності. Усвідомлення необхідності їх рішень стає

¹²⁹ Кодифікація трудового законодавства України: [Монографія] /Хуторян Н.М., Лаврів О.Я., Вишновецька С.В. та ін.; За ред. д-ра юрид. наук, проф. Н.М. Хуторян, д-ра юрид. наук, проф. М.І. Іншина, д-ра юрид. наук, проф. С.М. Прилипка, д-ра юрид. наук, проф. О.М. Ярошенка. – Харків: Вид-во «ФІНН», 2009. – С.81.

домінантою суспільного поводження в багатьох країнах. Звідси - неминуча зміна співвідношення внутрішнього і міжнародного права. Причому процес відбувається суперечливо в аспекті і сполучення їхніх норм, і перетворення, і взаємовпливу, і подолання колізій¹³⁰.

Як відзначав І.Я. Кисельов, у трудовому праві багатьох країн з'явилися зовнішні запозичення на підставі трансплантації фрагментів або, навіть, цілих інститутів права іноземних держав, імплементації в національне право міжнародних конвенцій¹³¹.

У сучасний період підвищується значення міжнародного трудового права, посилюється його вплив на національне трудове право. Як зазначає Ж.-К. Жавільє, цінність міжнародного трудового права полягає не в регулюванні деталей та реакції на економічні явища, що минають, а в універсальності, яка стосується самої суті становища працівника і розвитку трудових відносин. Це сукупність норм, що стосуються скоріше структур і принципів, а не деталей та фактів, що минають¹³².

В літературі відзначається тенденція до все більш високого рівня взаємодії міжнародного і внутрішнього права, глобалізації правового регулювання¹³³.

У розвитку національного і міжнародного трудового права чимало спільних тенденцій. Насамперед необхідно згадати про зростаючу кількість правових норм, що є характерним для міжнародного, а особливо – для національного трудового права. У цьому законодавстві є чимало суперечностей, надмірно докладних правил, тоді як суттєві питання нерідко залишаються неврегульованими. Через це навіть фахівцям стає дедалі складніше розрізняти суттєве та випадкове, принципи та винятки.

¹³⁰ Тихомиров Ю.А. Курс сравнительного правоведения. - М., 1996. - С. 231.

¹³¹ Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право: Учеб. для вузов. - М., 1999. - С.7.

¹³² Жавилье Ж.-К. Прагматизм и новаторство в международном трудовом законодательстве (размышления юриста) //Международный обзор труда. Т. 133. – 1994. – №4-6. – М., 1995. – С.59.

¹³³ Лукашук И.И. Глобализация, государство, право, XXI век. – М.: Спарк, 2000. – С.208.

Національне право є більш динамічним, воно постійно розвивається залежно від економічних чинників, які відіграють значну роль. Через їх неврахування чимало нормативно-правових актів практично не діють. Під їхнім впливом трудовим відносинам необхідно надати гнучкості, однак при цьому не можна ігнорувати соціальні та гуманітарні аспекти трудового права. Сьогодні право – це не лише справа юристів, дедалі частіше законопроекти розробляються економістами. Проте не заперечливість законів, точність понять і правових категорій повинні забезпечити юристи¹³⁴. У цьому аспекті також важливу роль відіграє міжнародне трудове право, яке не допускає сумнівів та подвійного значення.

Одним із основних напрямків реформування законодавства про працю України є приведення його у відповідність до міжнародних трудових стандартів, у тому числі ратифікованих конвенцій МОП. Як зазначав І.Я. Кисельов, по суті справи в рамках МОП створений звіт модельних актів із праці, творче освоєння якого є необхідною умовою розробки і удосконалення будь-якої національної системи права, яка прагне відповідати загальноцивілізаційним вимогам. Ці акти – об'єкт уважного вивчення, запозичення, практичного використання в якості визнаного в цивілізаційному світі еталону, свого роду міжнародного кодексу праці¹³⁵.

До міжнародних трудових стандартів відносять сукупність правових актів, які приймаються на міжнародному рівні, незалежно від того, чи мають вони обов'язкову юридичну силу або належать до так званого м'якого права¹³⁶.

На думку Д.В. Черняєвої, міжнародні стандарти праці являють собою квінтесенцію світового досвіду правового регулювання соціально-трудових відносин¹³⁷.

¹³⁴ Чанишева Г.І. Вплив міжнародних трудових норм на розвиток трудового права України // Підприємництво, господарство і право. - 2001. - №- 5. - С. 68.

¹³⁵ Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право: учебник для вузов. – М.: Дело, 1999. – С. 448-449.

¹³⁶ Международные трудовые стандарты и российское трудовое право: перспективы координации /под ред. С. Ю. Головиной, Н. Л. Лютова : монография. – М. : Норма : ИНФРА М, 2016. – С.11.

А.Л. Козик, К.Л. Томашевський і О.А. Волк визначають міжнародні трудові стандарти як приписи та рекомендації, що містяться у міжнародно-правових нормах і принципах, вироблених державами і відображених у міжнародних договорах про працю, у рішеннях міжурядових міжнародних організацій або сформованих у формі міжнародно-правових звичаїв¹³⁸.

Варто звернути увагу на те, що термін «трудові стандарти» (labour standarts) широко використовується в юридичній практиці МОП, у тому числі на її офіційному сайті (www.ilo.org), стосовно конвенцій і рекомендацій.

Видається доцільним аналіз чинного трудового законодавства, проекту ТК України на предмет їх відповідності чотирьом типам міжнародних трудових стандартів: 1) ратифікованим конвенціям МОП; 2) аутентичному тлумаченню змісту конвенцій і рекомендацій МОП контрольними органами МОП; 3) рекомендаціям МОП; 4) конвенціям МОП, не ратифікованим Україною.

Ратифіковані конвенції МОП, як уже зазначалося у підрозділі 2.1, належать до міжнародних договорів про працю і займають серед них важливе місце. Як правило, у міжнародних договорах про працю встановлюються мінімальні стандарти, які вважаються нормальною практикою у розвинених країнах.

Потрібно відзначити, що у проекті ТК України більш повно порівняно з чинним КЗпП України враховані міжнародні трудові стандарти, що містяться в конвенціях і рекомендаціях МОП. Прикладом є норми, закріплені у ст. 2 «Основні принципи правового регулювання трудових відносин», що відображують, зокрема, основоположні принципи у сфері праці, проголошені Декларацією 1998 року та передбачені у фундаментальних конвенціях МОП.

Перевагою проекту ТК України є включення до нього окремих статей 3 і 4, присвячених недопущенню дискримінації у сфері праці та забороні

¹³⁷ Черняева Д.В. Международные стандарты труда (международное публичное трудовое право): учебное пособие /Д.В. Черняева. – М.: КНОРУС, 2010. – С.6.

¹³⁸ Козик А.Л. Международное и национальное трудовое право (проблемы взаимодействия) : монография /А.Л. Козик, К.Л. Томашевский, Е.А. Волк. – Минск: Амалфея, 2012. – С.51.

примусової праці. Зміст зазначених статей свідчить про врахуванням розробниками законопроекту положень конвенцій і рекомендацій МОП у цій сфері.

В окремій ст. 14 закріплений статус міжнародних договорів, що регулюють трудові відносини, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, як частини національного трудового законодавства.

Більш повно порівняно з КЗпП України регламентовані особливості регулювання трудових відносин за участю окремих категорій працівників і роботодавців в окремій Книзі четвертій, зокрема працівників із сімейними обов'язками, неповнолітніх осіб та деяких інших.

Використання міжнародних трудових стандартів під час роботи над прийняттям нового Трудового кодексу має важливе теоретичне та практичне значення. Теоретичне значення полягає у тому, що таке дослідження дозволяє висвітлити сутність системи міжнародного права, сприяє розробленню та прийняттю міжнародних трудових стандартів, розкриттю їх особливостей, оскільки в цьому процесі переплітаються елементи міжнародного та внутрішньодержавного характеру. Практичний аспект дослідження дозволяє змістовніше з'ясувати форми та засоби реалізації міжнародних стандартів у сфері праці в національному законодавстві країни¹³⁹.

Водночас аналіз актів чинного трудового законодавства, проекту ТК України дозволяє дійти висновку, що залишається низка невідповідностей міжнародним трудовим нормам, які містяться у конвенціях МОП, ратифікованих Україною, котрі будуть розглянуті у розділі 3 цієї роботи.

Для національного трудового законодавства не є типовою імплементація міжнародних трудових стандартів, які містяться у не ратифікованих конвенціях МОП. Цей процес тільки започатковано у національній юридичній практиці. Прикладом можуть слугувати положення п. 2.16 Генеральної угоди про

¹³⁹ Якименко М. Реалізація міжнародних трудових стандартів у проєкті Трудового кодексу України //Юридична Україна. - 2007. - №2. - С. 55.

регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2016-2017 роки від 23 серпня 2016 року¹⁴⁰, відповідно до якого Сторони домовились протягом 2016 року розробити та подати до Верховної Ради України законопроект щодо захисту заробітної плати відповідно до розділу III Конвенції №173 Міжнародної організації праці про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця шляхом створення інституту гарантування таких виплат.

Питання про відповідність національного трудового законодавства рекомендаціям МОП має значення для визначення основних напрямків удосконалення внутрішнього законодавства на добровільній основі, а не з точки зору встановлення порушення Україною положень зазначених актів МОП.

Особливе значення має питання про відповідність національного трудового законодавства аутентичному тлумаченню міжнародних трудових норм контрольними органами МОП. Тлумачення зазначених норм нерідко виходить за межі змісту міжнародно-правових актів. Контрольні органи МОП, передусім Комітет зі свободи об'єднання і Комітет експертів, за результатами розгляду доповідей і скарг щодо держав періодично перевидають збірники принципів свободи об'єднання¹⁴¹. У збірниках зазначається, які саме положення національного законодавства відповідають цим принципам, а які не відповідають. Це дозволяє приймати закони, в яких реалізуються міжнародні трудові стандарти у розумінні останніх контрольними органами МОП.

Порівняльний аналіз нератифікованих Україною конвенцій МОП із національним трудовим законодавством може бути необхідним, по-перше, для виявлення найкращої практики правового регулювання конкретних відносин

¹⁴⁰ Генеральна угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2016-2017 роки від 23 серпня 2016 року // Урядовий кур'єр. – 14 вересня 2016 року. – №172.

¹⁴¹ ILO. Freedom of Association Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO. Geneva, 2006. URL: http://www.ilo.org/global/standards/applying_and_promoting_international_labour_standards/committee_on_freedom_of_association/WCMS_090632/lang-en/index.htm.

для її подальшого використання при удосконаленні трудового законодавства України і, по-друге, для вирішення питання про доцільність чи недоцільність ратифікації відповідних конвенцій МОП у тих випадках, коли це можливо.

Не дивлячись на те, що для позначення процесу забезпечення виконання норм міжнародного права використовуються різні терміни, самим поширеним, який відображає повною мірою зміст цього процесу, є термін «імплементация». Він достатньо широко застосовується в резолюціях Генеральної Асамблеї та інших органах ООН, у рішеннях міжнародних організацій та інших міжнародно-правових актах. Імплементация є одним із способів зближення національної і міжнародної правової систем. Під імплементациєю в даному контексті слід розуміти застосування норм міжнародного права на території держави за допомогою його внутрішнього права, відповідно до визначеної процедури, яка є регламентована органами держави, які здійснюють організаційно-правову діяльність, і спрямована на фактичне виконання міжнародних обов'язків.

Імплементация (від англ. Implementation - здійснювати, забезпечити виконання) буквально означає «втілення в життя відповідно до визначеної процедури», «забезпечення практичного результату і фактичного виконання конкретними засобами»¹⁴².

Імплементация (міжнародного права) – фактична реалізація міжнародних обов'язків на внутрішньодержавному рівні; здійснюється шляхом трансформації міжнародно-правових норм в національні закони і міжнародні акти. Під імплементациєю також розуміється сукупність заходів із реалізації норм міжнародного права¹⁴³.

¹⁴² Джантаев. Х.М. Международные договоры и внутригосударственное (национальное) право: проблемы взаимодействия //Юрист - международник. - 2003. - №4. - С. 60.

¹⁴³ Воронцова И.В. Концепции соотношения международного и внутригосударственного права //Международное публичное и частное право. - 2007. - №5. - С. 58.

Отже, найбільш очевидним способом впливу норм міжнародного трудового права на національне трудове законодавство є їх імплементація у внутрішньому праві.

Важливим є питання про способи імплементації міжнародних трудових стандартів у національне трудове законодавство. На думку С.О. Іванова, шляхами відображення міжнародних трудових норм в актах національного законодавства є такі: один шлях – це формулювання у кодексі норм, які відповідають конвенціям МОП, інший – включення до кодексу норм конвенцій як додатку до нього. Можуть бути варіанти з використанням обох способів¹⁴⁴.

Найбільш повний перелік способів імплементації міжнародних трудових норм, що містяться в актах МОП, у національне трудове право визначив І.Я. Кисельов:

- пряме застосування міжнародних трудових норм у разі ратифікації державою конвенції МОП;
- внесення змін до чинного законодавства у зв'язку з наміром ратифікувати конвенцію і привести заздалегідь (ще до ратифікації) внутрішнє законодавство у відповідність до положень конвенції;
- врахування зауважень контрольних органів у зв'язку з поданням урядами періодичних доповідей про дотримання ратифікованих і нератифікованих конвенцій МОП;
- включення в текст національних законів положень ратифікованих і нератифікованих актів МОП;
- використання положень актів МОП у процесі колективних переговорів і в текстах колективних угод та колективних договорів¹⁴⁵.

Особливо варто звернути увагу на необхідність використання норм як ратифікованих, так і не ратифікованих конвенцій МОП, які встановлюють

¹⁴⁴ Иванов С.А. Российское трудовое право: история и современность //Государство и право. – 1999. – №5. – С.42.

¹⁴⁵ Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право: учебник для вузов. – М.: Дело, 1999. – С. 462.

більш високий рівень забезпечення трудових прав і гарантій працівників, порівняно з нормами національного законодавства, під час ведення колективних переговорів з укладення колективних угод і колективних договорів і в текстах зазначених актів соціального діалогу. Практика укладення колективних угод і колективних договорів свідчить про те, що у галузевих (міжгалузевих), територіальних угодах, колективних договорах недостатньо використовуються міжнародні трудові стандарти (або взагалі не використовуються), хоча їх сторони мають таку можливість.

У літературі виділяються також способи гармонізації та уніфікації національних законодавств і правових систем (включаючи галузь трудового права): шляхом врахування і запозичення досвіду правового регулювання, який мають інші держави; за допомогою укладення міжнародних договорів, які встановлюють загальні правила регулювання тих або інших відносин; прийняття модельних і типових законодавчих актів; прийняття наддержавними органами актів, які мають рекомендаційне значення або пряму дію на території декількох держав та деякі інші¹⁴⁶.

Водночас державі недостатньо ратифікувати конвенцію, необхідно також привести акти національного законодавства у відповідність до ратифікованих конвенцій МОП. МОП контролює застосування конвенцій, по-перше, згідно зі ст. 24 Статуту МОП за скаргами від організацій роботодавців або від профспілок, по-друге, через систематичний контроль шляхом вивчення звітів держав-членів МОП, які вони повинні направляти до Міжнародного бюро праці.

В історії МОП мали місце випадки, коли держави вважали виконаними свої зобов'язання із застосування тієї чи іншої конвенції після того, як ратифікували конвенцію, включивши її до складу внутрішнього законодавства. Однак контрольні органи МОП, починаючи із 30 рр. минулого століття

¹⁴⁶ Козик А.Л. Международное и национальное трудовое право (проблемы взаимодействия): монография /А.Л. Козик, К.Л. Томашевский, Е.А. Волк. – Минск: Амалфея, 2012. – С.137.

звертали увагу на недостатність ратифікації для ефективної реалізації конвенцій¹⁴⁷.

Існує чимало прикладів, коли положення ратифікованих конвенцій тривалий час не були імplementовані у національне трудове законодавство. Так, Конвенція МОП №98 про застосування принципів права на організацію і ведення колективних переговорів 1949 року була ратифікована УРСР у 1956 році, але фактично не діяла. Національним законодавством не передбачалася дія міжнародних договорів, а також ведення колективних переговорів з укладення колективних договорів.

Прикладом також можуть слугувати положення Конвенції МОП №154 про сприяння колективним переговорам 1981 року¹⁴⁸, яка була ратифікована Україною у 1994 році і стала частиною національного законодавства. Але її положення до теперішнього часу залишаються не імplementованими у чинне трудове законодавство України, проект ТК України. У главі 2 «Колективний договір», Законі України «Про колективні договори і угоди»¹⁴⁹ відсутні норми про поняття колективних переговорів, принципи їх ведення та ін. Зазначені прогалини не усунуто у проекті ТК України, у Книзі шостої якого взагалі відсутні норми про ведення колективних переговорів з укладення колективних договорів, угод.

У цей час можна виокремити наступні основні способи впливу актів МОП на розвиток національного трудового законодавства:

пряме застосування конвенцій МОП у разі їх ратифікації Верховною Радою України;

включення міжнародних трудових норм у текст законів України;

¹⁴⁷ Leary V. International Labour Conventions and National Law. The Hague: Martinus Nijhoff Publishers, 1982. P. 20

¹⁴⁸ Конвенція МОП №154 про сприяння колективним переговорам 1981 року // Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1965-1999. Т. II. – Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. – С.1180-1184.

¹⁴⁹ Про колективні договори і угоди: Закон України від 01.07.1993 №3356-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – №36. – Ст. 361.

реалізація положень ратифікованих і нератифікованих конвенцій МОП та рекомендацій МОП шляхом прийняття (видання) актів внутрішнього національного законодавства (законів, підзаконних нормативно-правових актів, актів соціального діалогу, нормативних актів роботодавця).

Вивчення досвіду МОП свідчить про те, що держава-член МОП не ратифікує ті або інші конвенції з різних причин, у тому числі у випадках, коли на національному рівні законодавством чи практикою вже забезпечується більш високий рівень захисту прав працівників, або через побоювання надмірного тягаря на роботодавців у результаті ратифікації конвенцій.

Для національної юридичної практики актуальним питанням залишається ратифікація тих конвенцій МОП, які передбачають більш високий рівень забезпечення прав та гарантій працівників порівняно з національним законодавством, або якщо у законодавстві України взагалі відсутні норми, що містяться у відповідних конвенціях МОП.

Питання про ратифікацію конвенцій МОП протягом останнього часу постійно перебуває на порядку денному в Україні. Зокрема, до генеральних угод кожного разу включаються переліки конвенцій, ратифікацію яких сторони планують обговорити в період дії угоди. Так, тільки у сфері охорони праці Сторони Генеральної угоди про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2010-2012 роки домовились сприяти внесенню до Верховної Ради України протягом двох місяців після підписання Угоди проектів законів України про ратифікацію п'яти конвенцій МОП (п. 3.7). Утім, протягом дії Угоди були ратифіковані тільки три з названих конвенцій (№155, №174 та №176). Конвенції №152 та №162 залишаються до цього часу не ратифікованими Україною.

Сторони Генеральної угоди про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2016-2017 роки від 23 серпня 2016 року домовились спільно опрацювати

протягом 2016-2017 років пропозиції щодо ратифікації наступних Конвенцій МОП:

№121 1964 року про допомогу у випадках виробничого травматизму;

№152 1979 року про техніку безпеки та гігієну праці на портових роботах;

№167 1988 року про безпеку та гігієну праці у будівництві;

№187 2006 року про основи, що сприяють безпеці та гігієні праці (п.2.46).

Кабінет Міністрів України зобов'язується відповідно до п.2.53 Генеральної угоди на 2016-2017 роки організувати спільну із сторонами соціального діалогу роботу, в тому числі на рівні відповідних центральних органів виконавчої влади, щодо імплементації в національне законодавство норм права ЄС відповідно до Угоди про асоціацію між Україною та ЄС, ратифікованих конвенцій МОП та Європейської соціальної хартії.

Кабінет Міністрів України також зобов'язується підготувати для внесення Президентом України в 2016 році проект Закону України щодо ратифікації Конвенції 2006 року про працю в морському судноплаванні (п.2.59). Це одна з конвенцій МОП нового покоління, яка належить до так званих рамкових конвенцій, про що йшлося у підрозділі 1.3.

Сторони домовились протягом першого року дії Угоди здійснити аналіз відповідності чинного законодавства положенням Конвенції МОП №151 про захист права на організацію та процедури визначення умов зайнятості на державній службі та вжити підготовчих заходів для її ратифікації (п.3.5).

Відзначаючи прагнення соціальних партнерів зробити свій внесок у процес гармонізації національного законодавства з нормами міжнародного права, підвищити рівень забезпечення трудових прав працівників за допомогою актів МОП, Г.І. Чанишева слушно зауважує, що в цьому процесі мають бути зацікавлені не тільки сторони соціального діалогу. Вчена підкреслює необхідність більш системного підходу до забезпечення відповідності

національного законодавства ратифікованим конвенціям МОП, який відображувався б у конкретній цільовій програмі, затвердженій урядом¹⁵⁰.

Таким чином, конвенції МОП залишаються в Україні найбільш важливим джерелом міжнародних трудових норм, які продовжують суттєво впливати на розвиток національного трудового законодавства.

Висновки до Розділу 2

Джерела трудового права в юридичному сенсі можна визначити як результати правотворчої діяльності міжнародних організацій, органів державної влади, органів місцевого самоврядування, а також спільної нормотворчості працівників (їх представників) і роботодавців (їх представників) у сфері застосування найманої праці.

Система джерел трудового права України являє собою ієрархію нормативно-правових актів, які приймаються на національному, галузевому, територіальному та локальному рівнях. До зазначеної системи включаються міжнародні договори України про працю, які займають наступне місце після Конституції України.

Ратифіковані конвенції МОП є частиною національного законодавства про працю і мають пріоритет щодо усіх інших актів за винятком Конституції України. Це пояснюється тим, що конвенції МОП належать до міжнародних договорів. Рекомендації МОП не є міжнародними договорами, вони не є обов'язковими для виконання. Втім, у цей час у МОП обговорюється питання про підвищення ролі рекомендацій як одного з найважливіших джерел міжнародно-правового регулювання праці.

Конвенції та рекомендації МОП відіграють важливу роль у практиці міжнародно-правового регулювання трудових відносин і мають особливу правову силу, яка обумовлена тим, що застосування норм про працю, які в них

¹⁵⁰ Чанишева Г.І. Колективні відносини у сфері праці: теоретико-правовий аспект: Монографія. – Одеса: Юридична література, 2001. – С.202.

містяться, може бути проконтрольовано не лише судом, а й безпосередньо МОП. Визнання конвенцій джерелом трудового права України викликає необхідність доведення їх до широкого кола працівників і роботодавців, оскільки від цього залежить практична ефективність зазначених актів.

Ураховуючи унікальність нормотворчого механізму МОП, нерозривний зв'язок конвенцій і рекомендацій, а також значення останніх, про що йшлося вище, видається доцільним визнати конвенції МОП, ратифіковані Україною, основними міжнародними джерелами національного трудового права, а рекомендації МОП – допоміжними міжнародними джерелами трудового права України.

Якщо конвенцією МОП, ратифікованою Україною, встановлено інші правила, ніж ті, що їх містить законодавство України про працю, то застосовуються правила відповідної конвенції Міжнародної організації праці. Це твердження впливає зі змісту частини другої ст. 19 Закону України «Про міжнародні договори України», ст.8-1 чинного КЗпП. Останньою передбачено, що 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. Видається необхідним доповнити ст. 8-1 КЗпП наступними словами: «крім випадків, коли законами, іншими нормативно-правовими актами України, колективними договорами та угодами, трудовими договорами для працівників встановлені більш сприятливі умови або більш високий рівень захисту їхніх прав».

Статтю 14 «Міжнародні договори» проекту ТК України видається доцільним викласти в наступній редакції:

«Стаття 14. Міжнародні договори

2. Міжнародний договір, що регулює трудові відносини, згода на обов'язковість якого надана Верховною Радою України, є складовою і безпосередньо чинною частиною національного трудового законодавства.

2. Якщо в міжнародному договорі України, укладеному в установленому законом порядку, містяться інші правила, ніж ті, що встановлені відповідним актом законодавства про працю, застосовуються правила відповідного міжнародного договору, крім випадків, коли законами, іншими нормативно-правовими актами України, колективними договорами та угодами, трудовими договорами для працівників встановлені більш сприятливі умови або більш високий рівень захисту їхніх прав.

3. Правила міжнародних договорів України застосовуються і в тих випадках, коли трудові відносини прямо не врегульовані чинним трудовим законодавством».

Україна до цього часу не ратифікувала низку ключових конвенцій МОП, зокрема, Конвенцію МОП №168 про сприяння зайнятості і захист від безробіття 1988 р., Конвенцію МОП №183 про охорону материнства 2000 р., Конвенцію МОП №186 про основи, які сприяють безпеці і гігієні праці 2006 р. та деякі інші конвенції.

Можна також навести чимало прикладів, коли положення вже ратифікованих конвенцій тривалий час не були імplementовані в національне трудове законодавство.

Потребують вирішення на законодавчому рівні питання дискримінації працівників за належністю до профспілки, віком, статтю і т. ін., надмірного законодавчого обмеження права на страйк, що перешкоджає реальному здійсненню цього права, наявності фактичної примусової праці у випадках, коли працівники працюють без оплати через страх перед звільненням, недостатності величини мінімальної заробітної плати, безпеки і гігієни праці та ін.

РОЗДІЛ 3

ФУНДАМЕНТАЛЬНІ КОНВЕНЦІЇ МОП І ЗАКОНОДАВСТВО УКРАЇНИ

3.1. Конвенції МОП про свободу об'єднання і ведення колективних переговорів і законодавство України

В актах Міжнародної організації праці (далі – МОП) принципу свободи об'єднання надається пріоритетного значення. У преамбулі Статуту МОП проголошено у числі засобів, здатних покращати умови праці і забезпечити мир, визнання принципу свободи об'єднання, а Філадельфійською декларацією знову зроблено акцент на тому, що свобода слова і свобода об'єднання є необхідними умовами постійного прогресу. У Декларації МОП від 18 червня 1998 року свобода об'єднання та дійове визнання права на ведення колективних переговорів визнається основоположним принципом і правом у сфері праці. Змісту даного принципу та його реалізації безпосередньо присвячені 8 конвенцій та 3 рекомендації МОП, серед яких: Конвенція МОП №87 про свободу асоціації та захист права на організацію 1948 р., Конвенція МОП №98 про право на організацію і на ведення колективних переговорів 1949 р., Конвенція МОП №141 про організації сільських працівників та їхню роль в економічному і соціальному розвитку 1975 р. та ін.

Актуальним питанням науки трудового права є розробка чітких пропозицій щодо повної імплементації принципу свободи об'єднання у чинне національне трудове законодавство, а також проект ТК України.

Відповідно до ст. 2 Конвенції МОП №87 про свободу асоціації та захист права на організацію 1948 р. свободу асоціації слід розуміти як право працівників і роботодавців без якої б то не було різниці створювати на свій вибір організації без попереднього на те дозволу, а також право вступати до таких організацій за єдиної умови підлеглості статутам цих останніх. Із змісту

Конвенції МОП №87 впливає, що до організацій працівників і роботодавців застосовуються однакові принципи і норми. Йдеться про право розробляти свої статuti та адміністративні регламенти, вільно обирати своїх представників, організовувати свій апарат і свою діяльність та формулювати свою програму дій (ст.3); організацій працівників і роботодавців не підлягають розпускові або тимчасовій забороні в адміністративному порядку (ст.4); організацій працівників і роботодавців мають право створювати федерації та конфедерації, а також право приєднуватися до них, а кожна така організація, федерація або конфедерація має право вступати до міжнародних організацій працівників і роботодавців (ст.5); ці організації можуть набувати прав юридичної особи (ст.7) та ін. У цій Конвенції термін «організація» означає будь-яку організацію працівників або роботодавців, що має за мету заохочування, забезпечення і захист інтересів працівників або роботодавців (ст.10 Конвенції №87, ст.69 Конвенції №110).

Конвенція МОП №87 та Конвенція МОП №98 містять універсальні положення про свободу об'єднання, які поширюються на всіх працівників (за винятком збройних сил, поліції). Крім зазначених конвенцій, реалізації принципу і права на свободу об'єднання присвячені й інші конвенції та рекомендації МОП, зокрема, Конвенція №135 про захист прав представників працівників на підприємстві і можливостях, що їм надаються 1971 р., Рекомендація №143 щодо захисту прав представників працівників на підприємстві та можливостей, які їм надаються 1971 р., Рекомендація №149 щодо організацій сільських працівників та їхньої ролі в економічному і соціальному розвитку 1975 р., Конвенція №151 про захист права на організацію та процедури визначення умов зайнятості на державній службі 1978 р., Рекомендація №159 щодо процедур визначення умов зайнятості на державній службі 1978 р. та ін., в яких закріплюються особливості права на об'єднання працівників та його захисту, принципи діяльності і права профспілок, види і статус представників працівників, заходи захисту їх прав і

можливостей. У зазначених актах МОП закріплюються спеціальні норми про право на об'єднання і особливості здійснення профспілкових прав працівниками окремих галузей (у сільському господарстві, на державній службі).

Г.І. Чанишева на підставі аналізу міжнародних стандартів права на об'єднання виокремлює наступні основні принципи здійснення зазначеного права: добровільність створення організацій працівниками і роботодавцями і вступу до них; свобода вибору для працівників і роботодавців (створення однієї або декількох організацій на підприємстві, об'єднання за професіями чи за галузями, створення федерації чи конфедерації); незалежність і автономність організацій працівників і роботодавців; заборона будь-якої дискримінації свободи об'єднання у сфері праці (за винятком збройних сил і поліції, відповідні права яких визначаються національним законодавством); забезпечення державою громадянських і політичних прав, з якими взаємопов'язані права профспілок; заборона державного втручання, здатного обмежити право на свободу об'єднання чи перешкодити його законному здійсненню ¹⁵¹.

Комітет експертів МОП виділяє три умови вільної реалізації права працівників і роботодавців створювати організації та вступати до них: відсутність будь-яких обмежень кола осіб, котрі мають право на об'єднання; відсутність попереднього дозволу на створення організацій; свобода вибору організацій для осіб, які бажають вступити до них ¹⁵².

Перший принцип передбачає, що відсутні будь-які відмінності між тими, хто має право на об'єднання. Це право стосується рівною мірою усіх категорій працівників і роботодавців. Держава може вирішити якою мірою право на

¹⁵¹ Чанишева Г.І. Колективні відносини у сфері праці: теоретико-правовий аспект: Монографія. – Одеса: Юридична література, 2001. – С.325.

¹⁵² Тейджман Д., Кертис К. Свобода объединения: руководство пользователя. Нормы, принципы и процедуры Международной организации труда: Пер. с англ. – Женева: Международная организация труда, 1999. – С.16-17.

об'єднання не застосовується до збройних сил і поліції, проте в цьому випадку вона повинна чітко визначити, хто до яких категорій належить.

Чинне законодавство України лише в одному суперечить зазначеним вимогам. Частиною другою ст. 6 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» не визнається право за іноземними громадянам та особами без громадянства створювати профспілки, але надає їм право вступати до вже створених, якщо це передбачено їх статутами.

Другий принцип полягає у відсутності необхідності попереднього дозволу на створення організації. Принципи свободи об'єднання порушуються, коли: уряд має право вирішувати, відмовити чи не відмовити в реєстрації; відсутня можливість звернутися до судового захисту після відмови у дозволі створити профспілку; створення профспілки блокується, тому що лідери затримані за підозрою у здійсненні злочину; висувається вимога мінімального членського складу організації.

Щодо реалізації другого принципу, то у цей час законодавство України про профспілки не суперечить його положенням.

Третій принцип свободи об'єднання пов'язаний із свободою вибору членства. Працівники і роботодавці мають право створювати організації за своїм вибором і вступати до них за єдиної умови – підлеглості статутам останніх. Контрольними органами МОП розглянуто велику кількість справ, пов'язаних з обмеженням такого вибору. Сутність цих обмежень полягає у такому: стосуються структури і складу організації; «чиста» профспілка або плюралізм; ступень охорони безпеки профспілки¹⁵³.

Коли певні обмеження закладаються за рахунок структури і складу організацій, контрольні органи розглядають деякі з них такими, що суперечать принципам свободи об'єднання. Такі обмеження мають за мету, наприклад, впливати на: величину організацій через введення мінімуму чисельного складу

¹⁵³ Тейджман Д., Кертис К. Свобода объединения: руководство пользователя. Нормы, принципы и процедуры Международной организации труда: Пер. с англ. – Женева: Международная организация труда, 1999. – С.19.

членів; права певних категорій працівників створювати профспілки (державних службовців, управлінського апарату, сільськогосподарських працівників).

Таким чином, в актах МОП свобода об'єднання розуміється як пріоритетний основоположний принцип і право у сфері праці. Як відзначає Г.І. Чанишева, право на свободу об'єднання складається з наступних елементів: 1) права працівників і роботодавців вільно створювати організації і вступати до вже діючих або не вступати до них; 2) права організацій працівників і роботодавців вільно здійснювати свою діяльність; 3) права організацій працівників і роботодавців створювати національні федерації та конфедерації; 4) права національних федерацій або конфедерацій засновувати міжнародні організацій чи приєднуватися до таких; 5) права на ведення колективних переговорів з метою укладення колективних договорів; 6) права на страйки¹⁵⁴. Погоджуючись з висновком Г.І. Чанишевої, варто однак заперечити включення до права на об'єднання права на ведення колективних переговорів з укладення колективних договорів, яке є самостійним колективним трудовим правом.

Принцип свободи об'єднання реалізований у національному законодавстві: Конституції України, Кодексі законів про працю України (далі – КЗпП), законах України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» та «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності».

У частині першій ст. 36 Конституції України закріплено право громадян України на свободу об'єднання у політичні партії та громадські організації для здійснення і захисту своїх прав і свобод та задоволення політичних, економічних, соціальних, культурних та інших інтересів. Частиною третьою ст. 36 передбачено також право громадян на участь у професійних спілках з метою захисту своїх трудових і соціально-економічних прав та інтересів.

¹⁵⁴ Чанишева Г.І. Колективні відносини у сфері праці: теоретико-правовий аспект: Монографія. – Одеса: Юридична література, 2001. – С.239.

У ст.2 КЗпП серед основних трудових прав працівників передбачено право працівників на об'єднання в професійні спілки. У ст.243 КЗпП закріплено право громадян на об'єднання у професійні спілки. Частиною першою зазначеної статті встановлюється, що відповідно до Конституції України та Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» громадяни України мають право на основі вільного волевиявлення без будь-якого дозволу створювати професійні спілки з метою представництва, здійснення і захисту своїх трудових та соціально-економічних прав та інтересів, вступати до них та виходити з них на умовах і в порядку, визначених їх статутами, брати участь у роботі професійних спілок. Правовий статус професійних спілок закріплений нормами глави XVI КЗпП.

Законом України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»¹⁵⁵ визначено особливості правового регулювання, засади створення, права та гарантії діяльності професійних спілок. Право на об'єднання у профспілки закріплено у ст. 6 Закону, згідно з частиною першої якої громадяни України мають право на основі вільного волевиявлення без будь-якого дозволу створювати профспілки, вступати до них та виходити з них на умовах і в порядку, визначених їх статутами, брати участь у роботі профспілок.

Законом України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності»¹⁵⁶ встановлені правові, економічні та організаційні засади створення і діяльності організацій роботодавців, їх об'єднань, особливості правового регулювання та гарантії їх діяльності, а також основні засади їх взаємодії з органами державної влади та органами місцевого самоврядування, професійними спілками та їх об'єднаннями, іншими об'єднаннями громадян, підприємствами, установами та організаціями. У ст. 2 Закону закріплено право роботодавців на об'єднання, відповідно до частини

¹⁵⁵ Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15.09.1999 №1045-XIV //Відомості Верховної Ради України. – 1999. – №45. – Ст.397.

¹⁵⁶ Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності: Закон України від 22.06.2012 №5026-VI //Відомості Верховної Ради України. – 2013. – №22. – Ст.216.

першої якої роботодавці мають право об'єднуватися в організації роботодавців, вільно вступати до таких організацій та виходити з них, брати участь в їх діяльності на умовах та в порядку, визначених їх статутами. Частиною другою ст. 2 організаціям роботодавців, їх об'єднанням надається право створювати об'єднання організацій роботодавців, вступати до таких об'єднань та виходити з них, брати участь в їх діяльності на умовах та в порядку, визначених статутами об'єднань організацій роботодавців.

Утім, слід підтримати пропозицію О.В. Брильової сформулювати у частині першій ст. 2 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» право роботодавців на об'єднання відповідно до положень Конвенції МОП №87 про свободу асоціації та захист права на організацію 1948 р. Вчена запропонувала частину першу ст. 2 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» викласти в наступній редакції: «Роботодавці мають право на основі вільного волевиявлення без будь-якого дозволу створювати організації роботодавців для здійснення і захисту своїх прав та законних інтересів у економічній, соціальній, трудовій та інших сферах, вільно вступати до таких організацій та виходити з них; брати участь в їх діяльності на умовах і в порядку, визначених їх статутами»¹⁵⁷.

У вітчизняній науці трудового права правовий статус організацій роботодавців, їх об'єднань як суб'єктів колективних трудових правовідносин досліджено Г.І. Чанишевою¹⁵⁸, О.В. Брильовою¹⁵⁹, М.В. Сорочишиним¹⁶⁰. Так,

¹⁵⁷ Брильова О.В. Правовий статус організацій роботодавців, їх об'єднань як суб'єктів трудових правовідносин: дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.05. – Одеса, 2015. – С. 29.

¹⁵⁸ Чанишева Г.І. Колективні відносини у сфері праці: теоретико-правовий аспект: Монографія. – Одеса: Юридична література, 2001. – С.69-88; Чанишева Г. І. Правові засади створення і діяльності організацій роботодавців, їх об'єднань /Г. І. Чанишева //Актуальні проблеми політики: збірник наукових праць. Спеціальний випуск. – Одеса : Фенікс, 2012. – С. 61-69; Чанишева Г.І. Організації роботодавців, їх об'єднання як суб'єкти колективних трудових правовідносин /Г.І. Чанишева //Правове регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення: проблеми і перспективи розвитку: тези доповідей і наук. повідомлень учасників VI Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 3-4 жовт. 2014 р.) /за ред. В.В. Жернакова. – Х.: Право, 2014. – С. 43-44.

¹⁵⁹ Брильова О.В. Правовий статус організацій роботодавців, їх об'єднань як суб'єктів трудових правовідносин: автореф. дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.05. – Одеса, 2015. – 20 с.; Брильова О.В. Правовий статус організацій роботодавців, їх об'єднань як суб'єктів трудових правовідносин: дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.05. – Одеса, 2015. – 190 с.

О.В. Брильова доходить висновку, що акти національного законодавства в частині закріплення права роботодавців на об'єднання повною мірою не відповідають міжнародним та європейським стандартам, проголошеним в актах ООН, МОП, Ради Європи, Європейського Союзу. У чинному КЗпП право роботодавців на об'єднання не закріплено. У ст. 24 «Основні права роботодавця» проекту ТК України передбачено право роботодавців право на створення організацій роботодавців. Однак формулювання зазначеного права не узгоджується з положеннями міжнародно-правових актів, ст. 36 Конституції України. Відсутність спеціальних норм про організації роботодавців, їх об'єднання у чинному КЗпП, проекті ТК України викликає заперечення, адже йдеться про суб'єктів трудових відносин і суб'єктів трудового права, правовий статус яких також має бути закріплений в основному кодифікованому законодавчому акті¹⁶¹.

Отже, чинне КЗпП України в частині реалізації принципу свободи об'єднання повністю не відповідає стандартам МОП. У КЗпП України не закріплено право роботодавців на об'єднання, що не відповідає нормам Конвенції МОП №87 про свободу асоціації та захист права на організацію 1948 року. Якщо правовий статус профспілок закріплений у главі XVI «Професійні спілки. Участь працівників в управлінні підприємствами, установами, організаціями», то окрема глава про статус організацій роботодавців у КЗпП України відсутня.

КЗпП України, Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» слід доповнити загальною нормою про захист працівників від будь-яких дискримінаційних дій, спрямованих на ущемлення свободи об'єднання у сфері праці.

¹⁶⁰ Сорочишин М.В. Правовий статус організацій роботодавців та їх об'єднань /М.В. Сорочишин //Розвиток законодавства про працю і соціальне забезпечення: здобутки і проблеми : тези доп. та наук. повідомл. учасн. IV Міжнарод. наук.-практ. конф. (Харків, 5-6 жовтня 2012 р.) /за ред.. В.В. Жернакова. – Х.: Право, 2012. – С.278-281.

¹⁶¹ Брильова О.В. Правовий статус організацій роботодавців, їх об'єднань як суб'єктів трудових правовідносин: дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.05. – Одеса, 2015. – С. 177.

Україною до цього часу не ратифіковані Конвенція МОП №141 про організації сільських працівників та їхню роль в економічному і соціальному розвитку 1975 р.¹⁶² та Конвенція МОП №151 про захист права на організацію та процедури визначення умов зайнятості на державній службі 1978 р.¹⁶³

Не повною мірою у національному трудовому законодавстві реалізовані положення Конвенції МОП №135 про захист прав представників працівників на підприємстві і можливостях, що їм надаються 1971 р.¹⁶⁴ Нормами зазначеної Конвенції передбачається захист більш широкого представників працівників порівняно з нормами національного трудового права.

Відповідно до ст. 3 Конвенції №135 відповідно до мети цієї Конвенції термін «представники працівників» означає осіб, яких визнано такими відповідно до національних законодавства чи практики, будь то:

а) представники професійних спілок, а саме представники, призначені чи обрані професійними спілками або членами таких профспілок; або

б) виборні представники, а саме представники, вільно обрані працівниками підприємства відповідно до положень національного законодавства чи правил або колективних угод, і функції яких не охоплюють діяльності, котру визнано як виключну прерогативу професійних спілок у відповідній країні.

Натомість ст. 252 КЗпП України передбачені тільки гарантії для працівників підприємств, установ, організацій, обраних до профспілкових органів. Відповідно до частини першої зазначеної статті працівникам підприємств, установ, організацій, обраним до складу виборних профспілкових органів, гарантуються можливості для здійснення їх повноважень.

¹⁶² Конвенція МОП №141 про організації сільських працівників та їхню роль в економічному і соціальному розвитку 1975 р. //Конвенції та рекомендації МОП, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1965-1999. – Т. II. – С.1014-1017.

¹⁶³ Конвенція МОП №151 про захист права на організацію та процедури визначення умов зайнятості на державній службі 1978 р. //Конвенції та рекомендації МОП, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1965-1999. – Т. II. – С.1135-1139.

¹⁶⁴ Конвенція МОП №135 про захист прав представників працівників на підприємстві і можливостях, що їм надаються 1971 р. //Конвенції та рекомендації МОП, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1965-1999. – Т. II. – С.962-964.

Що стосується проекту ТК України, то відсутність у ньому спеціальних норм про статус профспілок, їх об'єднань і організацій роботодавців, їх об'єднань свідчить про неповну реалізацію принципу свободи об'єднання, проголошеного в актах МОП.

До основоположних принципів і прав у сфері праці віднесено і дійове визнання права на колективні переговори. Зміст зазначеного принципу і права розкривається у низці конвенцій та рекомендацій МОП, зокрема: Конвенція МОП №98 про застосування принципів права на організацію і ведення колективних переговорів 1949 р.¹⁶⁵, Конвенція МОП №151 про захист права на організацію та процедури визначення умов зайнятості на державній службі 1978 р.¹⁶⁶, Конвенція МОП №154 про сприяння колективним переговорам 1981 р.¹⁶⁷, Рекомендація МОП №91 щодо колективних договорів 1951 р.¹⁶⁸, Рекомендація МОП №94 щодо консультацій та співробітництва між роботодавцями і працівниками на рівні підприємства 1952 р.¹⁶⁹, Рекомендація МОП №163 щодо сприяння колективним переговорам 1981 р.¹⁷⁰ та ін. У зазначених актах регулюються питання про поняття, сферу, принципи ведення колективних переговорів, методи застосування, сторони, заходи сприяння та ін.

В актах МОП визначається поняття і мета колективних переговорів. Відповідно до ст. 2 Конвенції МОП №154 про сприяння колективним переговорам термін «колективні переговори» означає всі переговори, що проводяться між роботодавцем, групою роботодавців або однією чи кількома

¹⁶⁵ Конвенція МОП №98 про застосування принципів права на організацію і ведення колективних переговорів 1949 р. //Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1919-1964. Т.1. – Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. – С. 530-533.

¹⁶⁶ Конвенція МОП №151 про захист права на організацію та процедури визначення умов зайнятості на державній службі 1978 р. //Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1965-1999. Т.ІІ. – Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. – С. 1135-1139.

¹⁶⁷ Конвенція МОП №154 про сприяння колективним переговорам 1981 р. //Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1965-1999. Т.ІІ. – Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. – С. 1180-1183.

¹⁶⁸ Рекомендація МОП №91 щодо колективних договорів 1951 р. //Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1919-1964. Т.І. – Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. – С. 545-546.

¹⁶⁹ Рекомендація МОП №94 щодо консультацій та співробітництва між роботодавцями і працівниками на рівні підприємства 1952 р. //Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1919-1964. Т.І. – Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. – С. 580.

¹⁷⁰ Рекомендація МОП №163 щодо сприяння колективним переговорам 1981 р. //Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1965-1999. Т.ІІ. – Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. – С. 1184-1185.

організаціями роботодавців, з одного боку, та однією чи кількома організаціями працівників з другого, з метою:

- а) визначення умов праці й зайнятості; та/або
- б) регулювання відносин між роботодавцями й працівниками; та/або
- с) регулювання відносин між роботодавцями чи їхніми організаціями та організацією чи організаціями працівників.

В юридичній практиці МОП термін «колективні переговори» розуміється досить широко. Мається на увазі будь-яка форму обговорення, формальна чи неформальна, яка має за мету досягнення угоди¹⁷¹.

Відповідно до п. 4 Рекомендації МОП №163 колективні переговори можуть проходити на будь-якому рівні, зокрема на рівні установи, підприємства, галузі діяльності чи промисловості або на регіональному чи національному рівні. Комітет зі свободи об'єднання Адміністративної Ради МОП вважає, що найкращою процедурою забезпечення незалежності сторін у колективних переговорах є надання їм можливості вирішувати за взаємною домовленістю питання про рівень переговорів¹⁷².

У визначенні поняття колективних переговорів у ст. 2 Конвенції №154 не зазначається коло питань, які можуть обговорюватися сторонами під час колективних переговорів, а встановлюється мета цих переговорів – а) визначення умов праці й зайнятості; та/або б) регулювання відносин між роботодавцями й працівниками; та/або с) регулювання відносин між роботодавцями чи їхніми організаціями та організацією чи організаціями працівників. Це означає, що предметом колективних переговорів можуть бути практично усі умови праці й зайнятості, інші питання відносин між роботодавцями і працівниками чи організацією (організаціями) роботодавців і працівників.

¹⁷¹ Жернигон Б., Одера А., Гуидо Г.. Коллективные переговоры: Нормы МОТ и принципы деятельности контрольных органов. – Женева: Международное бюро труда, 1999. – С. 16.

¹⁷² Свобода объединения. Сборник решений, принятым Комитетом по свободе объединения Административного совета МОТ и выработанных им принципов. – 4-е изд. – М., 1997. – П. 855.

Як відзначають Г.І. Чанишева і Д.В. Приміч, Предметом колективних переговорів можуть бути будь-які питання щодо застосування найманої праці, оскільки колективні переговори охоплюють усі сторони взаємовідносин між сторонами соціального діалогу. Йдеться про будь-які питання, що стосуються визначення умов праці та зайнятості, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин між працівниками і роботодавцями та їх представниками (профспілками, їх об'єднаннями, організаціями роботодавців, їх об'єднаннями)¹⁷³.

Статтею 5 Конвенції №154 передбачені заходи щодо сприяння колективним переговорам, які відповідають національним умовам і спрямовані на те, щоб:

- а) колективні переговори були можливі для всіх роботодавців і всіх категорій працівників у галузях діяльності, передбачених цією Конвенцією;
- б) колективні переговори поступово поширювалися на всі питання, зазначені в а), б) і с) статті 2 цієї Конвенції;
- с) заохочувалося розроблення правил процедури, узгоджених між організаціями роботодавців і працівників;
- д) проведенню колективних переговорів не перешкоджала відсутність правил, що їх регулюють, чи неповна або невідповідна суть цих правил;
- е) органи й процедури розв'язання трудових конфліктів створювалися таким чином, щоб сприяти колективним переговорам.

Заходи, вживані з метою сприяння колективним переговорам, мають розробляти чи застосовуватися таким чином, щоб не обмежувати свободи колективних переговорів.

¹⁷³ Чанишева Г.І. Право на колективні переговори і укладення колективних договорів: міжнародні стандарти і законодавство України : монографія /Г.І. Чанишева, Д.В. Приміч. – Одеса: Фенікс, 2014. – С.171.

У вітчизняній науці трудового права спеціальні комплексні дослідження права на колективні переговори і укладення колективних договорів у порівняльно-правовому аспекті виконані Г.І. Чанишевою¹⁷⁴ і Д.В. Примічем¹⁷⁵.

Г.І. Чанишева і Д.В. Приміч пропонують принципами ведення колективних переговорів з укладення колективних договорів, угод вважати наступні принципи: добровільності; репрезентативності і правоможності сторін та їх представників; рівноправності та незалежності сторін; сумлінності ведення колективних переговорів; заборони державного втручання у хід колективних переговорів; сприяння колективним переговорам з боку держави; свободи вибору і обговорення питань, які є предметом колективних переговорів; реальності вимог і взаємних зобов'язань сторін; обов'язковості розгляду пропозицій сторін; недопущення погіршення становища працівників порівняно із законодавством; загальності дії колективного договору, угоди; обов'язковості виконання сторонами умов колективного договору, угоди; систематичності контролю та невідворотності відповідальності сторін¹⁷⁶.

Вчені доходять висновку, що нормативне закріплення права на ведення переговорів у чинному КЗпП України не відповідає міжнародним трудовим стандартам, оскільки Кодексом не передбачаються суб'єкти та механізм здійснення зазначеного права. Аналогічний висновок вчені зробили і щодо Закону України «Про колективні договори і угоди». У ст. 2 КЗпП України серед основних трудових прав працівників не закріплено право на колективні переговори і укладення колективних договорів, угод.

На жаль, у проекті ТК України №1658 взагалі відсутні норми про колективні переговори з укладення колективних договорів, угод. У Книзі

¹⁷⁴ Чанишева Г.І. Колективні відносини у сфері праці: теоретико-правовий аспект: Монографія. – Одеса: Юридична література, 2001. – С.241-258; Чанишева Г.І. Право на колективні переговори і укладення колективних договорів: міжнародні стандарти і законодавство України : монографія /Г.І. Чанишева, Д.В. Приміч. – Одеса: Фенікс, 2014. – 206 с.

¹⁷⁵ Приміч Д.В. Право на колективні переговори і укладення колективних договорів: автореф. дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.05. – Одеса, 2013. – 20 с.; Приміч Д.В. Право на колективні переговори і укладення колективних договорів: дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.05. – Одеса, 2013. – 200 с.

¹⁷⁶ Чанишева Г.І. Право на колективні переговори і укладення колективних договорів: міжнародні стандарти і законодавство України : монографія /Г.І. Чанишева, Д.В. Приміч. – Одеса: Фенікс, 2014. – С. 172.

шостій «Колективні трудові відносини» міститься глава 2 «Колективні переговори та укладення колективних договорів та угод, розв'язання колективних трудових спорів», яка складається з двох статей: статті 342 «Колективні переговори та укладення колективного договору та угоди» та статті 343 «Колективний трудовий спір». У зазначеній статті закріплена бланкетна норма про те, що порядок розробки, укладення та виконання колективних договорів і угод з метою сприяння регулюванню трудових відносин та соціально-економічних інтересів працівників і роботодавців визначаються законом.

Як видається, зазначена глава не може бути прийнята в такій редакції. Зміст ст. 342 свідчить про те, що розробники законопроекту взагалі «забули» про колективні переговори. Назва даної статті ширше її змісту: у назві йдеться про колективні переговори та укладення колективного договору та угоди, а у змісті – тільки про порядок розробки, укладення та виконання колективних договорів і угод і взагалі не згадуються колективні переговори.

Крім того, зауваження варто висловити щодо мети колективних договорів і угод – «сприяння регулюванню трудових відносин та соціально-економічних інтересів працівників і роботодавців». Зазначене положення не відповідає актам МОП, чинному законодавству України. Колективні договори та угоди, по-перше, не «сприяють регулюванню трудових відносин», а регулюють трудові, соціальні та економічні відносини. По-друге, вони не можуть «сприяти регулюванню соціально-економічних інтересів працівників і роботодавців», а покликані забезпечувати права та інтереси працівників і роботодавців. Це впливає зі змісту ст. 1 Закону України «Про соціальний діалог в Україні»¹⁷⁷, в якій визначено соціальний діалог як процес визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу, які представляють інтереси працівників,

¹⁷⁷ Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23.12.2010 №2862-VI //Відомості Верховної Ради України. – 2011. – №28. – Ст. 255.

роботодавців та органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування, з питань формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин.

Відповідно до ст. 8 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» колективні переговори з укладення колективних договорів, угод є однією із форм здійснення соціального діалогу. Згідно з частиною п'ятою даної статті колективні переговори проводяться з метою укладення колективних договорів і угод.

За результатами колективних переговорів укладаються колективні договори та угоди:

- на національному рівні - генеральна угода;
- на галузевому рівні - галузеві (міжгалузеві) угоди;
- на територіальному рівні - територіальні угоди;
- на локальному рівні - колективні договори.

Порядок проведення колективних переговорів визначається законом.

Тому у ст. 342 проекту ТК України варто було зазначити про те, що порядок проведення колективних переговорів, укладення та виконання колективних договорів і угод з метою регулювання трудових, соціальних, економічних відносин визначаються законом.

З метою приведення глави 2 «Колективні переговори та укладення колективних договорів та угод, розв'язання колективних трудових спорів» у відповідність із міжнародними трудовими стандартами необхідно в окремих статтях закріпити: поняття колективних переговорів з укладення колективних договорів, угод; сторони та принципи ведення колективних переговорів; питання підготовки до ведення колективних переговорів; порядок їх ведення; гарантії та компенсації учасникам колективних переговорів. Аналогічними нормами слід доповнити главу 2 КЗпП України, Закон України «Про колективні договори і угоди».

Потрібно відзначити, що у трудових кодексах багатьох зарубіжних країн включено окремі глави про колективні переговори. Наприклад, у Розділі II «Соціальне партнерство у сфері праці» ТК Республіка Молдова міститься окрема глава IV «Колективні переговори». До складу зазначеної глави включено: ст.26 «Ведення колективних переговорів»; ст. 27 «Порядок ведення колективних переговорів»; ст. 28 «Врегулювання розбіжностей»; ст. 29 «Гарантії та компенсації учасникам колективних переговорів».

3.2. Конвенції МОП про заборону примусової праці та законодавство України

Забороні примусової праці присвячені дві фундаментальні конвенції МОП: Конвенція №29 про заборону примусової чи обов'язкової праці 1930 року та Конвенція №105 про скасування примусової праці 1957 року.

Поняття примусової чи обов'язкової праці було визначено у частині першій ст. 2 Конвенції №29, відповідно до якої термін «примусова чи обов'язкова» праця означає будь-яку роботу або службу, що вимагається від будь-якої особи під загрозою якогось покарання, для котрої ця особа не запропонувала своїх послуг. У частині другій ст. 2 Конвенції №29 закріплюються випадки, які не вважаються примусовою чи обов'язковою працею:

- а) будь-яка робота або служба, яка вимагається на підставі законів про обов'язкову військову службу та застосовується для робіт суто військового плану;
- б) будь-яка робота або служба, яка є частиною звичайних громадянських обов'язків громадян цілком самоврядної країни;
- с) будь-яка робота або служба, яка вимагається від будь-якої особи внаслідок вироку, винесеного рішенням судового органу, за умови, що ця робота або служба виконуватиметься під наглядом і контролем державної влади і що зазначену особу не буде відступлено або передано в розпорядження приватних осіб, компаній чи товариств;

d) будь-яка робота або служба, яка вимагається в умовах надзвичайних обставин, тобто у випадках війни або лиха чи загрози лиха, як ось: пожежі, повені, голод, землетруси, сильні епідемії чи епізоотії, нашествя шкідливих тварин, комах або паразитів рослин, і взагалі обставин, що ставлять під загрозу або можуть поставити під загрозу життя чи нормальні життєві умови всього або частини населення;

е) дрібні роботи общинного плану, тобто роботи, виконувані заради прямої корисності для колективу членами певного колективу, і які через це можуть вважатися звичайними громадськими обов'язками членів колективу, за умови, що саме населення чи його безпосередні представники мають право висловити свою думку відносно доцільності цих робіт.

Конвенція №29 покладає зобов'язання на держави, що її ратифікували, скасувати застосування примусової чи обов'язкової праці в усіх її формах у якомога коротший строк (частина перша ст. 1). З огляду на таке повне скасування частиною другою даної статті допускається застосування примусової чи обов'язкової праці протягом перехідного періоду лише для громадської мети та порядком винятку на умовах і за гарантій, встановлених у нижченаведених статтях.

У Конвенції №105 про скасування примусової праці 1957 року було розвинуто положення Конвенції №29. Статтею 1 Конвенції покладено зобов'язання кожного члена Міжнародної організації праці, який ратифікує цю Конвенцію, скасувати примусову чи 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 або ідеологічних переконань, протилежних усталеній політичній, соціальній чи економічній системі;

б) як метод мобілізації і використання робочої сили для потреб економічного розвитку;

- с) як засіб підтримки трудової дисципліни;
- д) як засіб покарання за участь у страйках;
- е) як захід дискримінації за ознаками расової, соціальної та національної належності чи віросповідання.

Кожний член Міжнародної організації праці, що ратифікує цю Конвенцію, зобов'язується вжити ефективних заходів щодо негайної і повної відміни тих видів примусової чи обов'язкової праці, які перелічені у статті 1 цієї Конвенції (ст.2).

Питання заборони примусової праці залишаються в центрі уваги МОП. 23 травня 2014 року Генеральна конференція МОП на своїй 103-1 сесії ухвалила Рекомендацію №203 про додаткові заходи в цілях дійового припинення примусової праці¹⁷⁸. МОП вирішила прийняти окремі пропозиції в цілях подолання прогалин з точки зору додержання Конвенції 1930 року про примусову працю №29 і підтвердила, що заходи запобігання, захисту і засоби правового захисту, такі як відшкодування шкоди і реабілітація, є необхідними для дійового припинення примусової чи обов'язкової праці. Рекомендація №203 зобов'язує членів Міжнародної організації праці вживати попереджувальних заходів, які включають: а) додержання і сприяння реалізації основоположних принципів і прав у сфері праці; б) сприяння свободі об'єднання і праву на ведення колективних переговорів, що дає можливість працівників, яких піддано ризику, вступати в організації працівників; с) програми, націлені на боротьбу з дискримінацією, що підсилює їхню вразливість перед примусовою чи обов'язковою працею; д) заходи, що націлені на протидію дитячій праці та сприяють можливостям отримання освіти дітьми, хлопчиками і дівчатками, як гарантії того, щоб діти не ставали жертвами примусової чи обов'язкової праці; е) кроки, спрямовані на досягнення цілей, передбачених у Протоколі та Конвенції.

¹⁷⁸ Рекомендация МОТ №203 о дополнительных мерах в целях действенного пресечения принудительного труда (Женева, 28 мая 2014 года) // http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_301803.pdf.

Крім того, з урахуванням національних особливостей члени Організації повинні вживати максимально дійові попереджувальні заходи, зазначені у п. 4 Рекомендації, серед яких: а) усунення корінних причин вразливості працівників перед примусовою чи обов'язковою працею; б) цілеспрямовані інформаційно-просвітницькі кампанії, в першу чергу зорієнтовані на тих, кого піддано найбільшому ризику стати жертвами примусової чи обов'язкової праці, в цілях їх інформування, крім іншого, щодо того, як вони зможуть захистити себе від шахрайської або корумпованої практики в галузі вербування і найму, їх прав і обов'язків у трудовій сфері, а також стосовно того, яким чином вони можуть розраховувати на допомогу в разі необхідності; с) цілеспрямовані інформаційно-просвітницькі кампанії щодо санкцій за порушення заборони на використання примусової чи обов'язкової праці; d) програми підвищення професійної кваліфікації для груп населення, підданих ризику, в цілях підвищення їх можливостей в галузі працевлаштування і одержання прибутків, а також розширення їх потенціалу; е) кроки, спрямовані на забезпечення того, щоб національні законодавчі та нормативні правові акти, що стосуються трудового правовідношення, охоплювати всі сектори економіки і ефективно виконувалися. Відповідна інформація про умови праці й зайнятості має оговорюватися відповідним, таким, що піддається перевірці і легко сприймається способом, переважно шляхом письмових договорів, укладених відповідно до національних законодавчих і нормативних правових актів або колективних угод та інші заходи.

Поряд із заходами попередження в Рекомендації зроблено акцент на захисті жертв примусової чи обов'язкової праці та засобах правового захисту, таких як відшкодування шкоди і доступ до правосуддя. Зокрема, у п. 5 зазначається, що для жертв примусової чи обов'язкової праці повинні передбачатися заходи захисту. Ці заходи не повинні ставитися в залежність від готовності жертв співпрацювати в рамках кримінального та іншого провадження. У п. 12 передбачено зобов'язання членів Організації вживати

заходів для того, щоб всі жертви примусової чи обов'язкової праці мали доступ до правосуддя та іншим належним і дійовим засобам правового захисту, таким як відшкодування моральної та матеріальної шкоди.

Значення Рекомендації №203 полягає не тільки у закріпленні конкретних заходів попередження примусової чи обов'язкової праці та засобів захисту і правового захисту жертв такої праці. У Рекомендації акцентується увага на укріпленні режиму забезпечення додержання національних законодавчих і нормативних правових актів та інших заходів у цій сфері й передбачені конкретні зобов'язання членів Організації в цій сфері.

Потрібно звернути увагу на те, що у багатьох міжнародно-правових актах застосовується термін «примусова чи обов'язкова праця». В літературі слушно звертається увага на нетотожність зазначених понять. Як вважає О.І. Новікова, поняття «примусова праця» носить негативну окраску, тобто примусова праця – це праця, яка здійснюється насильно, під примусом різними засобами сили, влади, авторитету і т. ін. Поняття «обов'язкова праця» має деякий позитивний аспект. Обов'язкова праця виконується під примусом, але вона є обов'язком конкретної особи відповідно до закону і в силу яких-небудь обставин (наприклад, на підставі вироку суду або у випадку надзвичайних обставин)¹⁷⁹. Висловлена точка зору О.І. Новікової заслуговує на підтримку. Дійсно, ці два терміни відрізняються і мають різне смислове навантаження.

Незважаючи на заборону примусової праці в актах МОП, інших міжнародно-правових актах примусова праця зберігається у цей час та існує в різних формах. На це постійно звертається увага в глобальних доповідях МОП. Так, у Глобальній доповіді 2001 року¹⁸⁰ зазначається, що у сучасному світі примусова праця зберігається у таких формах: рабство і викрадання людей; обов'язкова участь у громадських роботах; примусова праця в сільському

¹⁷⁹ Новікова О.І. Запрещение принудительного труда как принцип трудового права: автореф. дисс. ...канд. юрид. наук: 12.00.05 /О.И. Новикова; ГОУ ВПО «Московская гос. юрид. академия» им. О.Е. Кутафина. – М., 2010. – С.11.

¹⁸⁰ Положить конец принудительному труду: Глобальный доклад. – Женева: Международное бюро труда, 2001. – 139 с.

господарстві та окремих сільських районах; домашня прислуга у стані робочої сили, що примушується; боргова кабала; праця, що виконується за наказом військових влад; примусова праця у зв'язку з торгівлею людьми; праця ув'язнених. У Глобальній доповіді також зазначалося, що поступово зростає розуміння того факту, що примус до праці під загрозою покарання скоріше уповільнює, ніж пришвидшує економічний розвиток держави.

У літературі пропонується класифікація форм примусової праці за певними критеріями: 1) за ознакою сфери застосування примусової праці; 2) за ознакою методів, які використовуються, постановки людини в залежність; 3) за ознакою методів, які використовуються, людини і примусу до праці; 4) за ступенем затягування людини в сферу примусової праці¹⁸¹. Зокрема, за ознакою сфери застосовування примусової праці виокремлюються такі форми примусової праці, як примусова праця працівників масових професій на відкритому ринку праці (примусова праця на промислових і будівельних підприємствах, у сільському господарстві, сфері послуг); некваліфікована примусова праця поза відкритого ринку праці (в основному маргінальні випадки рабської праці в результаті торгівлі людьми, викрадення людини і т. ін.); примусова праця працівників ексклюзивних професій, які потребують виняткової кваліфікації, навичок або таланту (письменників, учених, спортсменів і т. ін.); примусова праця у сфері злочинної зайнятості (виготовлення зброї, наркотиків, незаконне вилучення людських органів, заборонена генна інженерія, організації проституції тощо); примусова праця в спеціальних установах і поза кримінальним ринком праці (примусова праця військових і примусова праця ув'язнених у тюрмах і на цивільних об'єктах).

Україна ратифікувала конвенції МОП №29 і №105, проте не імплементувала їх положення у чинне трудове законодавство. На сьогодні норма про заборону примусової праці закріплена тільки в Конституції України.

¹⁸¹ Принудительный труд в современной России. Нерегулируемая миграция и торговля людьми. – М.: МОТ, 2004. – С.13-15.

Відповідно до частини третьої ст. 43 використання примусової праці забороняється. Не вважається примусовою працею військова або альтернативна (невійськова) служба, а також робота чи служба, яка виконується особою за вироком чи іншим рішенням суду або відповідно до законів про воєнний і про надзвичайний стан.

Положення Конвенції №29 і Конвенції №105 не знайшли відображення у КЗпП України, в якому відсутні спеціальні норми про заборону примусової праці. Це не узгоджується також із законодавчою практикою зарубіжних країн, у трудових кодексах яких міститься спеціальна норма про заборону примусової праці. Наприклад, у ТК Республіки Беларусь міститься окрема ст. 13 «Заборона примусової праці», відповідно до частини першої якої примусова праця забороняється.

У частині другій визначається поняття примусової праці як праці, що вимагається від працівника під загрозою застосування будь-якого насильницького впливу, в тому числі в якості:

1) засобу політичного впливу чи виховання або в якості засобу покарання за наявність чи вираження політичних поглядів або ідеологічних переконань, що є протилежними встановленій політичній, соціальній або економічній системі;

2) методу мобілізації та використання робочої сили для потреб економічного розвитку;

3) засобу підтримання трудової дисципліни;

4) засобу покарання за участь у страйках.

У частині третій ст. 13 називається праця, що не вважається примусовою:

1) робота, що виконується внаслідок вироку суду, що набрав чинності, під наглядом державних органів, відповідальних за додержання законності при виконанні судових вироків;

2) робота, виконання якої обумовлено законодавством про військову службу або надзвичайними обставинами.

У зв'язку з цим необхідно доповнити КЗпП України окремою статтею 2-2 «Заборона примусової праці» і сформулювати зміст зазначеної статті з урахуванням положень конвенцій №29 та №105:

«Стаття 2-2. Заборона примусової праці

Примусова праця, тобто примус до виконання роботи під загрозою застосування якого-небудь насильницького впливу, забороняється, крім випадків:

- виконання роботи, обумовленої законодавством про військовий обов'язок і військову службу або альтернативну службу, що її замінює;
- виконання роботи в умовах надзвичайних обставин, тобто у випадках оголошення надзвичайного або військового стану, лиха або загрози лиха (пожежі, повені, голод, землетрус, сильні епідемії або епізоотії), а також в інших випадках, які ставлять під загрозу життя або нормальні життєві умови всього населення або його частини;
- виконання роботи внаслідок вироку суду, що набрав чинності, під наглядом державних органів, відповідальних за додержання законодавства про виконання судових вироків.

Використання дитячої праці в найгірших формах забороняється».

Потребують приведення у відповідність з міжнародними трудовими нормами положення КЗпП України про тимчасове переведення працівника на іншу роботу. Відповідно до ст. 34 КЗпП України тимчасове переведення працівників на іншу роботу в разі простою (зупинення роботи, викликане відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи, невідворотною силою або іншими обставинами) здійснюється за їх згодою. Водночас, виходячи зі змісту частини ст. 2 Конвенції МОП №29, тимчасове переведення працівника без його згоди на не обумовлену трудовим договором роботу для відвернення простою, знищення або порчі майна, а також для заміщення відсутнього працівника може бути визнане обґрунтованим, якщо це викликано надзвичайними обставинами або коли не вжиття такого заходу

може призвести до катастрофи, виробничої аварії, стихійного лиха, нещасного випадку і аналогічних наслідків.

У частині другій ст. 34 КЗпП України також йдеться про урахування спеціальності та кваліфікації при переведенні працівника на іншу роботу в разі простою. У підрозділі обґрунтовано доцільність внесення змін до ст. 34 КЗпП України про можливість тимчасового переведення працівників на іншу роботу в разі простою без урахування спеціальності і кваліфікації за наявності зазначених вище обставин. Це дозволить усунути суперечності між зазначеною статтею та частиною другою ст. 33 КЗпП України, відповідно до якої власник або уповноважений ним орган має право перевести працівника строком до одного місяця на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, без його згоди, якщо вона не протипоказана працівникові за станом здоров'я, лише для відвернення або ліквідації наслідків стихійного лиха, епідемій, епізоотій, виробничих аварій, а також інших обставин, які ставлять або можуть поставити під загрозу життя чи нормальні життєві умови людей, з оплатою праці за виконану роботу, але не нижчою, ніж середній заробіток за попередньою роботою.

Чинним законодавство передбачаються певні форми застосування праці, з елементами примусової чи обов'язкової праці, які викликають спори, зокрема: оплачувані громадські роботи безробітних, робота молодих фахівців за направленням¹⁸². Що стосується останнього положення, то воно вже втратило чинність. Із Порядку працевлаштування випускників вищих навчальних закладів, підготовка яких здійснювалась за державним замовленням, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 22 серпня 1996 р. №992¹⁸³, постановою Кабінету Міністрів України від 15 квітня 2015 року №216 виключено п. 8, яким передбачалося, що випускники, які уклали угоду з вищим

¹⁸² Коментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь: с постатейным приложением образцов документов /под общ. ред. В.Г. Голованова, В.И. Семенкова. – Минск: Дикта, 2009. – С.106-108.

¹⁸³ Порядок працевлаштування випускників вищих навчальних закладів, підготовка яких здійснювалась за державним замовленням: Затв. постановою Кабінету Міністрів України від 22 серпня 1996 р. №992 //Урядовий кур'єр. – 10 жовтня 1996 року.

навчальним закладом після зарахування на навчання, повинні відпрацювати на місцем призначення не менше трьох років. Також встановлювалося, що особи, зараховані до вищих навчальних закладів на цільові місця відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 21 липня 1982 р. №408 «Про пільги для сільської молоді при прийомі до вищих навчальних закладів, удосконалення системи перепідготовки і підвищення кваліфікації кадрів», після закінчення вищого навчального закладу направляються на роботу на підприємства, до організацій сільського, лісового, водного господарства, переробних галузей агропромислового комплексу, закладів соціальної сфери села і зобов'язані відпрацювати за призначенням не менше трьох років. Особи, зараховані до вищих навчальних закладів відповідно до Закону України «Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи» та віднесені до 3 та 4 категорії, зобов'язані після закінчення вищого навчального закладу відпрацювати за призначенням не менше трьох років.

Питання про обов'язкове відпрацювання молодих фахівців за направленням, на нашу думку, не є таким однозначним. Варто враховувати те, що державний розподіл випускників вищих навчальних закладів відбувався виключно за їх згодою. Відміна державного розподілу випускників і покладення на вищі навчальні заклади обов'язку не працевлаштовувати, а сприяти працевлаштуванню випускників не враховує сучасного стану ринку праці, в умовах якого досить складно забезпечити роботою молодих громадян.

У проекті ТК України усунуто прогалини, що існують у КЗпП України щодо заборони примусової праці. У ст. 2 серед основних принципів правового регулювання трудових відносин закріплено принцип заборони примусової та дитячої праці (п.7). Утім, у даному випадку необхідно передбачити окремо принцип заборони примусової праці та принцип скасування найгірших форм дитячої праці. Як вже відзначалося, у Декларації МОП 1998 року проголошено два окремих основоположних принципи і права у сфері праці – скасування усіх

форм примусової чи обов'язкової праці та реальна заборона дитячої праці. У зв'язку з цим зазначені принципи мають бути закріплені в окремих пунктах ст. 2 проекту ТК України.

Важливою новелою проекту ТК України є закріплення в окремій статті 4 принципу заборони примусової праці. У частині першій даної статті визначається поняття примусової праці, тобто праці, для якої особа не запропонувала добровільно своїх послуг і виконання якої вимагається від неї під погрозою покарання, застосування насильства тощо, у тому числі:

як засобу політичного впливу чи виховання або як засобу покарання за наявність або висловлювання певних політичних поглядів чи ідеологічних переконань;

з метою підтримання трудової дисципліни;

як методу мобілізації працівників та використання праці для потреб економічного розвитку;

як засобу будь-якої дискримінації у сфері праці;

як засобу покарання за участь у страйку.

У частині другій ст. 4 проекту ТК України зазначається праця, яка не вважається примусовою:

військова або альтернативна (невійськова) служба, якщо робота має суто військовий чи службовий характер;

робота, яка виконується особою за вироком чи рішенням суду, за умови що вона виконується під наглядом і контролем відповідного органу державної влади;

робота, що виконується відповідно до законів про правовий режим воєнного і надзвичайного стану.

В цілому зміст зазначеної статті відповідає стандартам МОП. Утім, видається необхідним уточнити визначення примусової праці у ст. 4 проекту ТК України з метою приведення його у відповідність з положеннями частини другої ст. 2 Конвенції МОП №29.

У частині першій ст. 4 проекту ТК України у визначенні примусової праці передбачена праця, виконання якої вимагається від особи під погрозою покарання, застосування насильства тощо. Водночас законопроектом №1658 працівникові надане право відмовитися від виконання такої роботи, зокрема, при порушенні встановлених строків виплати заробітної плати або при виплаті її в неповному розмірі.

Потрібно також враховувати ту обставину, що в окремих нормах трудового законодавства можна встановити латентні можливості використання примусової праці. Так, Рекомендаціями про порядок надання працівникам з ненормованим робочим днем щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці, затвердженими наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 10 жовтня 1997 року №7¹⁸⁴, передбачено встановлення режиму ненормованого робочого дня для певної категорії працівників у разі неможливості нормування часу трудового процесу.

Відповідно до п. 4 Рекомендацій на працівників з ненормованим робочим днем поширюється встановлений на підприємстві, в установі, організації режим робочого часу. У зв'язку з цим власник або уповноважений ним орган не має права систематично залучати працівників, які працюють за таким режимом, до роботи понад встановлену тривалість робочого часу.

Поняття «систематично» є невизначеним. З метою запобігання систематичного залучення працівників до роботи понад встановлену тривалість робочого часу у п.4 необхідно передбачити конкретну періодичність такого роду робіт.

У КЗпП України відсутні норми про режим роботи з ненормованим робочим днем. Цю прогалину намагалися усунути розробники проекту ТК України, до якого включено окрему статтю 153 «Робота на умовах

¹⁸⁴ Рекомендації про порядок надання працівникам з ненормованим робочим днем щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці: затв. наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 10 жовтня 1997 року №7 //Інформаційний бюлетень Міністерства та соціальної політики України. – 1997. – №12. – С. 27-28.

ненормованого робочого часу». Відповідно до частини першої даної статті робота на умовах ненормованого робочого часу передбачає, що працівник епізодично за вказівкою роботодавця або без такої зобов'язаний працювати понад норму робочого часу. Роботодавець зобов'язаний вести облік роботи понад норму робочого часу.

Зрозуміло, що поняття «епізодично» може тлумачитися неоднозначно. У зв'язку з цим у частині другої ст. 153 передбачається, що у разі якщо працівник з ненормованим робочим днем залучається роботодавцем до роботи понад норму робочого часу систематично (двічі протягом місяця), така робота вважається надурочною і може проводитися з додержанням норм статті 141 цього Кодексу.

Як видається, поняття «систематично» у даній статті далі розкривається не зовсім точно. Після слова «систематично» у дужках зазначається – двічі протягом місяця. Однак систему не можуть утворювати два випадки. Під системою у даному разі треба розуміти два і більше випадків. Зазначене уточнення доцільно було б внести до частини другої ст. 153 проекту ТК України.

3.3. Конвенції МОП про заборону дискримінації у сфері праці та занять і законодавство України

Дискримінація у сфері праці та занять є однією з глобальних проблем у сучасному світі праці, дослідженню якої присвячено багато праць вітчизняних і зарубіжних науковців. Поширеною є точка зору, що дискримінація – це заперечення рівності, а зміст дискримінації складають ліквідація або порушення рівності прав і можливості їх реалізації¹⁸⁵. У даному визначенні акцент зроблено на запереченні рівності.

¹⁸⁵ Лушников А.М. Гендерное равенство в семье и труде: заметки юристов /А.М. Лушников, М.В. Лушникова, Н.Н. Тарусина. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2006. – С.117

І.С. Сахарук під дискримінацією у сфері праці пропонує розуміти встановлення відмінностей залежно від антидискримінаційних ознак, які не пов'язані з діловими якостями особи, змістом праці та додатковими гарантіями для окремих категорій осіб, що призводить до обмеження або унеможливлення визнання чи реалізації трудових прав і порушення рівних можливостей у сфері праці¹⁸⁶. У даному визначенні підкреслюється встановлення відмінностей залежно від антидискримінаційних ознак, не пов'язаних з діловими якостями особи, змістом праці та додатковими гарантіями для окремих категорій осіб.

Вчена також звертає увагу на необхідність відмежування дискримінації від суміжних правових категорій – правових обмежень, диференціації та позитивних дій, які, водночас, будучи необґрунтованими або такими, що не переслідують законну мету, набувають ознак дискримінації.

З питань дискримінації МОП ухвалила дві фундаментальні конвенції: Конвенцію №100 про рівну винагороду чоловіків і жінок за працю рівної цінності 1951 року та Конвенцію №111 про дискримінацію в галузі праці та занять 1958 року, а також дві відповідні рекомендації: Рекомендацію №90 щодо рівного винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності та Рекомендацію №111 щодо дискримінації в галузі праці та занять.

Поняття дискримінації визначається у ст. 1 Конвенції №111, згідно з якою відповідно до мети цієї Конвенції термін «дискримінація» означає:

а) будь-яке розрізнення, недопущення або перевагу, що робиться за ознакою раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних переконань, іноземного походження або соціального походження і призводить до знищення або порушення рівності можливостей чи поводження в галузі праці та занять;

б) будь-яке інше розрізнення, недопущення або перевагу, що призводить до знищення або порушення рівності можливостей чи поводження в галузі праці та занять і визначається відповідним членом Організації після

¹⁸⁶ Сахарук І.С. Недопущення дискримінації у сфері праці як принцип трудового права: автореф. дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.05. – Київ, 2012. – С.14.

консультацій з представницькими організацій роботодавців і працівників, де такі є, та з іншими відповідними органами.

У цій же статті далі зазначається, що будь-яке розрізнення, недопущення або перевага відносно певної роботи, що ґрунтується на її специфічних вимогах, дискримінацією не вважається.

При цьому також необхідно враховувати, що відповідно до мети цієї Конвенції терміни «праця» й «заняття» охоплюють доступ до професійного навчання, доступ до праці та різних занять, а також оплату й умови праці.

Потрібно вирізняти форми та види дискримінації. За формою виокремлюються пряма і непряма дискримінація. Пряма дискримінація має місце, коли нормативні правові акти відкрито ставлять працівників у не вигідні умови на підставі політичних поглядів, родинного стану, статі і т. д., або коли в оголошеннях про прийняття на роботу зазначається на недопустимість звернення кандидатів, наприклад, старше певного віку або певного кольору шкіри. Непряма дискримінація спостерігається, коли нормативно-правові акти, які уявляються нейтральними, мають негативні наслідки для досить великої кількості представників певної групи. Наприклад, вимога знання певної мови, коли в цьому немає крайньої необхідності¹⁸⁷.

Виокремлюються також види дискримінації за різними ознаками: дискримінація за ознакою статі; дискримінація за ознакою раси та етнічної належності; дискримінація за ознакою національності та становища трудових мігрантів; дискримінація за релігійною ознакою; дискримінація за релігійними переконаннями; дискримінація за ознакою соціального походження або соціального статусу; дискримінація за ознакою ВІЛ-статусу; дискримінація за ознакою інвалідності; дискримінація за віком; дискримінація за принципом сексуальної орієнтації; дискримінація за генетичною ознакою; дискримінація за ознакою способу життя.

¹⁸⁷ Равенство в сфері труда – веление времени: Глобальный доклад. – Женева: Международное бюро труда, 2011. – С.21.

Принцип заборони дискримінації реалізовано у національному законодавстві. Відповідно до ст. 21 Конституції України усі люди є вільні і рівні у своїй гідності та правах. Права і свободи людини є невідчужуваними та непорушними.

Згідно зі ст. 24 громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом.

Не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками.

Рівність прав жінки і чоловіка забезпечується: наданням жінкам рівних з чоловіками можливостей у громадсько-політичній і культурній діяльності, у здобутті освіти і професійній підготовці, у праці та винагороді за неї; спеціальними заходами щодо охорони праці і здоров'я жінок, встановленням пенсійних пільг; створенням умов, які дають жінкам можливість поєднувати працю з материнством; правовим захистом, матеріальною і моральною підтримкою материнства і дитинства, включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям.

Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»¹⁸⁸ визначає організаційно-правові засади запобігання та протидії дискримінації з метою забезпечення рівних можливостей щодо реалізації прав і свобод людини та громадянина.

У ст. 1 Закону визначається поняття дискримінації як ситуація, за якої особа та/або група осіб за їх ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мовними або іншими ознаками, які були, є та можуть бути

¹⁸⁸ Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні: Закон України від 06.09.2012 №5207-VI //Відомості Верховної Ради України. – 2013. – №32. – Ст. 412.

дійсними або припущеними (далі - певні ознаки), зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами в будь-якій формі, встановленій цим Законом, крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними.

Дане визначення є досить повним і відповідає стандартам МОП у цій сфері. Характерними особливостями поняття дискримінації, визначеного у ст. 1 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», порівняно з конвенціями МОП, є такі: 1) зазначається більш широкий перелік дискримінаційних ознак порівняно зі ст. 1 Конвенції МОП №111; 2) ці ознаки визнаються такими, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними (відповідні положення відсутні у ст. 1 Конвенції МОП №111); 3) дискримінація полягає в обмеженнях у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами (у ст. 1 Конвенції МОП №111 йдеться про будь-яке інше розрізнення, недопущення або перевагу, що видається більш вдалим формулюванням); 4) обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами здійснюється в будь-якій формі, встановленій цим Законом. Це положення є важливим, оскільки в Законі чітко визначені та закріплені форми дискримінації; 5) не визнається дискримінацією обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами, коли воно має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними. Зазначене положення видається не досить вдалим, має оціночний характер і може тлумачитися неоднозначно. Як видається, доцільно було в окремому реченні передбачити конкретні випадки обмеження прав і можливостей або надання переваг, передбачені законами, які не вважаються дискримінацією.

Законом України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» визначаються поняття прямої та непрямой дискримінації, що відповідає міжнародним та європейським стандартам у цій сфері. Відповідно до

ст. 1 Закону непряма дискримінація – ситуація, за якої внаслідок реалізації чи застосування формально нейтральних правових норм, критеріїв оцінки, правил, вимог чи практики для особи та/або групи осіб за їх певними ознаками виникають менш сприятливі умови або становище порівняно з іншими особами та/або групами осіб, крім випадків, коли їх реалізація чи застосування має правомірну, об’єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними.

Пряма дискримінація визначається у ст. 1 Закону як ситуація, за якої з особою та/або групою осіб за їх певними ознаками поводяться менш прихильно, ніж з іншою особою та/або групою осіб в аналогічній ситуації, крім випадків, коли таке поводження має правомірну, об’єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними.

Перевагою Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» перед конвенціями МОП є закріплення більш широкого переліку форм дискримінації. Крім прямої та непрямой дискримінації, у ст. 5 Закону передбачаються ще такі форми, як підбурювання до дискримінації, пособництво у дискримінації та утиск. При цьому у ст. 1 Закону визначається поняття кожної із названих форм.

Ці та інші положення Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» дозволяють дійти висновку про закріплення у національному законодавстві ефективного механізму забезпечення запобігання та протидії дискримінації та відповідність Закону міжнародним стандартам у цій сфері.

Принцип рівності закріплений у чинному КЗпП України. Законом УРСР від 20 березня 1991 року Кодексу було доповнено ст.2-1 «Рівність трудових прав громадян України», яка діє в редакції Закону України від 12.11.2015 №785-VIII. Відповідно до зазначеної статті забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від

раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, участі у страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їх прав, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання.

Звертає на себе увагу та обставина, що у змісті зазначеної статті не враховуються повною мірою міжнародні трудові стандарти, закріплені у конвенціях МОП №100 та №111. Крім того, у статті йдеться тільки про громадян України і не враховуються іноземні громадяни та особи без громадянства як працюючі особи.

Про заборону дискримінації йдеться також у ст. 22 КЗпП України, що закріплює гарантії при укладенні, зміні та припиненні трудового договору. Частиною другою даної статті передбачається, що відповідно до Конституції України будь-яке пряме або непряме обмеження прав чи встановлення прямих або непрямих переваг при укладенні, зміні та припиненні трудового договору залежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, роду і характеру занять, місця проживання не допускається.

Згідно з частиною третьою ст. 22 вимоги щодо віку, рівня освіти, стану здоров'я працівника можуть встановлюватись законодавством України.

Зміст частини другої зазначеної статті свідчить про закріплення вичерпного переліку ознак дискримінації при укладенні, зміні та припиненні трудового договору, що викликає заперечення. У зв'язку з цим пропонується доповнити частину другу ст. 22 КЗпП України словами «або іншими ознаками,

не пов'язаними з характером роботи, умовами її виконання та діловими якостями працівника».

Видається доцільним частину першу ст. 22 КЗпП України про заборону необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу доповнити нормами про перелік окремих категорій працівників, яким не може бути відмовлено в укладенні трудового договору, повідомлення зацікавленої особи про причину відмови в письмовій формі, оскарження відмови в укладенні трудового договору в судовому порядку. Зокрема, йдеться про категорії працівників, зазначених у частині другій ст. 232 КЗпП:

- 1) працівників, запрошених на роботу в порядку переведення з іншого підприємства, установи, організації;
- 2) молодих спеціалістів, які закінчили вищий навчальний заклад і в установленому порядку направлені на роботу на дане підприємство, в установу, організацію;
- 3) вагітних жінок, жінок, які мають дітей віком до трьох років або дитину-інваліда, а одиноких матерів (батьків) - при наявності дитини віком до чотирнадцяти років;
- 4) виборних працівників після закінчення строку повноважень;
- 5) працівників, яким надано право поворотного прийняття на роботу;
- 6) інших осіб, з якими власник або уповноважений ним орган відповідно до чинного законодавства зобов'язаний укласти трудовий договір.

У ст. 11 Закону «Про зайнятість населення»¹⁸⁹ закріплено право особи на захист від проявів дискримінації у сфері зайнятості населення. Відповідно до частини першої даної статті держава гарантує особі право на захист від будь-яких проявів дискримінації у сфері зайнятості населення за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, членства у професійних спілках або інших об'єднаннях громадян, статі, віку, етнічного та

¹⁸⁹ Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 №5067-VI //Відомості Верховної Ради України. – 2013. – №24. – Ст. 243.

соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками.

У цій нормі знайшли відображення положення Конвенції МОП №111. Що стосується переліку дискримінаційних ознак, закріплених у частині першій ст. 11 Закону України «Про зайнятість населення», то він є більш повним порівняно з переліком, передбаченим ст. 1 зазначеної Конвенції.

Закріплений у ст. 11 Закону України «Про зайнятість населення» перелік дискримінаційних ознак не є вичерпним. У статті йдеться про інші ознаки. Як видається, доцільно було б доповнити ст. 11 після слів «іншими ознаками» словами «не пов'язаними з діловими якостями особи і не обумовленими специфікою трудової функції або статусом особи».

У частині другій ст. 11 Закону України «Про зайнятість населення» передбачається, що не вважається дискримінацією здійснення заходів щодо додаткового сприяння у працевлаштуванні окремих категорій громадян.

Категорії громадян, що мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню, закріплені в частині першій ст. 14 Закону. Згідно із частиною другої цієї статті для працевлаштування зазначених у частині першій цієї статті громадян (крім інвалідів, які не досягли пенсійного віку, встановленого статтею 26 Закону України "Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування", норматив працевлаштування на роботу яких встановлюється згідно із Законом України "Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні") підприємствам, установам та організаціям з чисельністю штатних працівників понад 20 осіб встановлюється квота у розмірі 5 відсотків середньооблікової чисельності штатних працівників за попередній календарний рік.

У ст. 11 Закону України «Про зайнятість населення» закріплено також норми, що стосуються заборони дискримінації за віком, статтю, а також захисту персональних даних осіб, які працевлаштовуються. Відповідно до частини третьої зазначеної статті забороняється в оголошеннях (рекламі) про вакансії

зазначати обмеження щодо віку кандидатів, пропонувати роботу лише жінкам або лише чоловікам, за винятком специфічної роботи, яка може виконуватися виключно особами певної статі, висувати вимоги, що надають перевагу одній із статей, а також вимагати від осіб, які працевлаштовуються, надання відомостей про особисте життя.

Норми про обмеження щодо змісту оголошень (реклами) про вакансії (прийом та роботу) та відповідальність за порушення встановленого порядку їх розповсюдження закріплені у Законі України "Про рекламу".

Принцип недопущення дискримінації у сфері праці більш послідовно (порівняно з КЗпП України) закріплений у проекті ТК України. У п. 6 ст. 2 законопроекту передбачений принцип заборони дискримінації, привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного або соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками у сфері праці, забезпечення особам, які зазнали такої дискримінації, права на звернення до суду щодо визнання факту дискримінації та її усунення, а також відшкодування шкоди, заподіяної внаслідок дискримінації.

В окремому п. 5 ст. 2 проекту ТК України закріплений принцип рівності прав і можливостей працівників, у тому числі гендерної рівності, шляхом забезпечення єдності та диференціації умов праці.

Новелою проекту ТК України є включення до нього окремої статті 3 «Недопущення дискримінації у сфері праці», зміст якої в цілому відповідає положенням Конвенції МОП №111. Частиною першою зазначеної статті забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання,

членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, участі у страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їхніх прав, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання.

У частині першій ст. 3 проекту ТК України зазначається про інші ознаки, не пов'язані з характером роботи або умовами її виконання. Видається доцільним доповнити частину першу ст. 3 після зазначених слів словами «та діловими якостями працівника».

Новелою законопроекту є також норма, закріплена у частині другій ст. 3 проекту ТК України, відповідно до якої дискримінація за ознакою статі включає сексуальні домагання, що виражаються у діях сексуального характеру, поведінки (включаючи жести, вирази і фізичний контакт), що є загрозливим, образливим, таким, що піддає експлуатації або змушує до сексуальних відносин.

У вітчизняній літературі зміст і значення даної норми проаналізовано у дисертації О.В. Байло «Забезпечення працівника на захист гідності за трудовим законодавством України»¹⁹⁰. Вчена звертає увагу на те, що у зазначеній нормі йдеться тільки про сексуальні домагання і не згадуються різні види мобінгу.

При цьому термін «сексуальні домагання» у проекті ТК України не визначається. У зв'язку з цим представляє інтерес досвід законодавства Республіки Молдова. У ст. ТК Республіки Молдова сексуальне домагання визначено як будь-яка форма вербальної або невербальної поведінки сексуального характеру, що защемляє гідність особистості або створює неприємну, ворожу, пригнічуючу, принизливу та образливу обстановку.

Враховуючи позитивний законодавчий досвід європейських країн щодо заборони мобінгу, О.В. Байло вважає доцільним закріпити у главі 1 Книги

¹⁹⁰ Байло О.В. Забезпечення працівника на захист гідності за трудовим законодавством України: дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.05. – Одеса, 2016. – 193 с.

першої проекту ТК України визначення понять сексуальних домагань і моббінгу¹⁹¹.

Важлива норма закріплена у частині третій ст. 3 проекту ТК України. Передбачено, що не вважаються дискримінацією у сфері праці передбачені цим Кодексом та законами обмеження прав і можливостей або надання переваг працівникам залежно від певних видів робіт, які стосуються віку, рівня освіти, стану здоров'я, статі, інших відповідних обставин, а також необхідності посиленого соціального та правового захисту деяких категорій осіб. Законами і статутами господарських товариств (крім акціонерних), виробничих кооперативів, фермерських господарств, громадських організацій можуть встановлюватися переваги для їх засновників (учасників) і членів при наданні роботи, переведенні на іншу роботу та залишенні на роботі у разі вивільнення.

Варто відзначити, що зазначена норма є чіткою і конкретною, що виключатиме її різне тлумачення.

Відповідно до частини третьої ст. 3 проекту ТК України особи, які вважають, що вони зазнали дискримінації у сфері праці, мають право звернутися до суду із заявою про відновлення порушених прав, відшкодування матеріальної та моральної шкоди.

Отже, положення проекту ТК України щодо недопущення дискримінації у сфері праці повністю відповідають стандартам МОП.

Одним із видів дискримінації є дискримінація за ознакою статі. Принцип рівності чоловіків і жінок як основоположний принцип у сфері праці закріплений в актах ООН, МОП, Ради Європи і Європейського Союзу.

Принцип рівності чоловіків і жінок проголошений у преамбулі Загальної декларації прав людини 1948 р., ст.3 Міжнародного пакту про громадянські і політичні права 1966 р., ст. 3 Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права 1966 р. Зміст зазначеного принципу розкривається у Конвенції Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо

¹⁹¹ Байло О.В. Зазн. робота. – С.91.

жінок 1979 р.¹⁹² Згідно зі ст. 2 Конвенції держави-сторони засуджують дискримінацію щодо жінок в усіх їх формах, погоджуються негайно всіма відповідними заходами здійснювати політику ліквідації дискримінації щодо жінок і з цією метою зобов'язуються: а) включити принцип рівноправності чоловіків і жінок у свої національні конституції або інше відповідне законодавство, якщо цього ще не було зроблено, та забезпечити за допомогою закону й інших відповідних заходів практичне здійснення цього принципу.

Принцип рівності чоловіків і жінок закріплений у ст. 24 Конституції України, КЗпП України, Сімейному кодексі України, Законі України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», інших законах¹⁹³.

У структурі системи трудового права України виокремлюється окремий інститут «Охорона праці жінок», норми якого можна поділити на три групи: 1) норми, що стосуються усіх жінок і передбачають спеціальний захист їх репродуктивного здоров'я (так звана гендерна охорона); 2) норми, які встановлюють пільги та гарантії для жінок у зв'язку з материнством (вагітністю, пологами, післяпологовим періодом); 3) норми, які надають пільги жінкам та іншим членам сім'ї у зв'язку з наявністю дітей і виконанням сімейних обов'язків)¹⁹⁴.

До норм першої групи належать норми, закріплені в Кодексі законів про працю України: про заборону застосування праці жінок на важких роботах і на роботах зі шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах, крім деяких підземних робіт (нефізичних робіт або робіт по санітарному та побутовому обслуговуванню); про заборону залучення жінок до робіт, пов'язаних з підйманням і переміщенням важких речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми; про заборону залучення жінок

¹⁹² Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок 1979 р. http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_207/print1446493860195131

¹⁹³ Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08.09.2005 №2866-IV //Відомості Верховної Ради України. – 2005. – №52. – Ст. 561.

¹⁹⁴ Чанишева Г.І. Охорона материнства за трудовим законодавством України : монографія /Г.І. Чанишева, О.В. Пожарова. – Одеса: Фенікс, 2015. – С.52.

до робіт у нічний час, за винятком тих галузей народного господарства, де це викликається особливою необхідністю і дозволяється як тимчасовий захід. Жінкам, які мають дітей віком до трьох років, забороняється залучати до нічних, надурочних робіт, робіт у вихідні дні і направляти їх у відрядження.

Водночас останнім часом законодавство про охорону праці жінок у зарубіжних країнах зазнає суттєвих змін. У США більшість актів щодо гендерної охорони жіночої праці визнано судами такими, що суперечать законом про заборону дискримінації за ознакою статі. У Скандинавських країнах чинне законодавство характеризується майже повною відсутністю спеціальних норм з охорони праці жінок. Деякі європейські країни (Великобританія, Іспанія) денонсували п. 4 ст. 8 «Право працюючих жінок на охорону материнства» Європейської соціальної хартії (переглянутої) 1996 року за тією підставою, що його положення не відповідають вимогам часу, порушують принцип рівності чоловіків і жінок та можуть обмежити можливість працевлаштування жінок у певних галузях.

Головний аргумент на користь відміни спеціального законодавства з охорони праці жінок у зарубіжних країнах – це його негативний вплив на їх зайнятість і принципова неприйнятність у цей час гендерної охорони праці, що розвиває у жінок почуття неповноцінності.

Зазначені вище норми трудового законодавства України є імперативними, їх порушення тягне за собою притягнення роботодавця до відповідальності. Проте, на нашу думку, дані норми не відповідають положенням ст. 1 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків і жінок» від 8 вересня 2005 року про рівні права жінок і чоловіків, які розуміються як відсутність обмежень чи привілеїв за ознакою статі.

Як видається, наявність норм про заборону залучення жінок до нічних, надурочних робіт, роботи у вихідні дні, направлення у службові відрядження є проявом дискримінації жінок і порушення принципу рівності чоловіків і жінок. Вирішити дану проблему видається можливим через надання зазначеним

нормам диспозитивного характеру, тобто передбачити право жінок вирішувати ці питання на власний розсуд, залишити імперативними тільки ті норми про працю жінок, які негативно впливають на їх репродуктивне здоров'я (робота на важких роботах, роботах зі шкідливими або небезпечними умовами праці тощо), поширити усі пільги та гарантії, що надаються жінкам у зв'язку з виконанням сімейних обов'язків, і на чоловіків. Останнє положення поступово реалізується у національному трудовому законодавстві, про що свідчать зміни, внесені до Кодексу законів про працю України.

Передбачений Конституцією України, іншими законодавчими актами принцип рівності чоловіків і жінок не реалізується повною мірою в національній практиці. За даними ПРООН, українські жінки контролюють менше ніж 10% економічних ресурсів; становлять 38% від загального числі підприємців, які володіють власним бізнесом; керують 26% малих підприємств; становлять 2% керівників у сфері промисловості; їхня заробітна плата в середньому становить 68,8% від зарплати чоловіків. Згідно з глобальним індексом гендерної рівності ООН Україна займає 63-тє місце серед 163 країн світу у сфері гендерної рівності та прав людини.

Позитивні зрушення у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у період з 2005-го по 2010 рік були послаблені адміністративною реформою, що призвело до руйнації національного механізму утвердження гендерної рівності, послаблення кадрового потенціалу та зменшення уваги до проблеми, не належного реагування на зауваження та рекомендації міжнародних організацій, зростання антигендерних рухів.

Додаткові ускладнення розвитку національного механізму утвердження принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків спричинили гуманітарна криза як наслідок воєнного конфлікту та окупації частини території України, економічної кризи та політики жорсткої економії, а також проведення реформ у країні, в тому числі децентралізація.

У 2015 році Україна зайняла 67 місце серед 145 країн згідно з Глобальним звітом про стан гендерної рівності у світі за індикаторами «гендерне співвідношення серед депутатів Верховної Ради України та депутатів місцевих органів влади», «співвідношення середнього рівня заробітної плати жінок та середнього рівня заробітної плати чоловіків».

Зокрема, частка жінок у Верховній Раді України VIII скликання становить 12%, що є несуттєвим збільшенням порівняно із попередніми скликаннями. За даними місцевих виборів 2015 року, у 22 обласних радах жінки становили 15%, у міських радах – 18,1% (при існуванні законодавчої норми щодо не менше ніж 30% представленості у місцевих радах неопределённой статі). Тридцятивідсоткову норму було забезпечено лише в одній міській раді, не забезпечено – у жодній із обласних рад.

В Україні гендерний розрив в оплаті праці як і за попередніх часів залишається ключовим питанням. За даними ООН, розрив у заробітній платі чоловіків і жінок складає приблизно 24%. У Стратегії подолання бідності, схваленої розпорядженням Кабінету Міністрів України у 2016 році¹⁹⁵, зазначено 33,5%.

Це пов'язано з тим, що жінки зосереджені у секторах з відносно високими вимогами до освіти, але з більш низькою заробітною платою, наприклад, у державному секторі. Жінки не зайняті на важких роботах, роботах зі шкідливими та небезпечними умовами праці через законодавчу заборону.

Посади, які займають жінки, частіше є більш низькими та менш оплачуваними. При призначенні на керівні посади перевага віддається чоловікам.

Найбільші відмінності в оплаті праці між чоловіками і жінками мають місце у недержавному секторі економіки, де правила оплати праці

¹⁹⁵ Стратегія подолання бідності: Затв. розпорядженням Кабінету Міністрів України від 16 березня 2016 р. №161-р //Офіційний вісник України. – 2016. – №23. – Ст.923.

встановлюють власники. Власники не дотримуються вимог законодавства, що забороняють знижувати оплату праці залежно від статі.

Хоча рівність прав і можливостей чоловіків і жінок у сфері оплати праці передбачена міжнародно-правовими актами – зокрема, Конвенцією ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, Конвенцією МОП №100 про рівну винагороду чоловіків і жінок за працю рівної цінності, законодавством України – Конституцією України, Кодексом законів про працю України, Законом України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». Але не часто роботодавця притягують до відповідальності за порушення принципу рівності оплати праці для чоловіків і жінок.

Залишається слабким механізм захисту та надання допомоги постраждалим від дискримінації за ознакою статі, особливо груп із підвищеним ризиком вразливості до множинної дискримінації.

Гендерно-правова експертиза, проведення якої покладено на Міністерство юстиції України, не може охопити всі нормативно-правові акти, тому не має реального впливу на державну політику в цілому.

Відсутність комплексної системи проведення гендерно-правової експертизи, недостатній обсяг статистичних показників, дезагрегованих за статтю, відсутність гендерного підходу у програмах, документах, стратегіях, планах на всіх рівнях і в усіх структурах гальмує процес упровадження принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в усі сфери життєдіяльності суспільства.

Методологічним підходом до формування та реалізації політики забезпечення гендерної рівності передбачено поєднання політики поліпшення становища жінок, де це потрібно, та політики гендерного інтегрування у всіх сферах і напрямках суспільного розвитку.

Для просування на шляху досягнення гендерної рівності необхідним є застосування системного підходу, який передбачає зміну гендерних відносин, розширення можливостей жінок, зменшення впливу негативних традиційних

гендерних стереотипів, контроль, координацію та оцінювання прогресу досягнення гендерної рівності, що є недосяжним за відсутності дієвого національного механізму забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Наведені дані є прямим порушенням принципу гендерної рівності, що у ст. 1 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків і жінок» визначена як рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства.

Таким чином, проблему реалізації принципу рівності чоловіків і жінок у національній юридичній практиці потрібно вирішувати шляхом досягнення фактичної, а не формальної, такої, що тільки залишається закріпленої на законодавчому рівні, гендерної рівності. У деяких випадках, зокрема, у сфері трудового законодавства, потрібно внести зазначені вище зміни.

Другим, оптимальним, варіантом передбачається комплексний підхід до розв'язання проблеми шляхом подолання системних недоліків і посилення взаємодії між органами влади усіх рівнів, Верховною Радою України, Уповноваженим Верховної Ради України з прав людини, громадськими об'єднаннями за професійною ознакою (зокрема, у сфері юстиції, журналістиці, освіті, охороні здоров'я та соціальній сфері), профспілками та роботодавцями, засобами масової інформації, громадськими, міжнародними організаціями та бізнесу. Варіант є менш затратним, у зв'язку з тим, що значна частина змін має проводитись за рахунок політичної волі, а не інвестицій. Ті напрями діяльності, що потребуватимуть витрат, можуть бути більш привабливими для донорів, оскільки їх запровадження веде до сталих трансформацій.

3.3. Конвенції МОП про реальну заборону дитячої праці та законодавство України

Реальній забороні дитячої праці присвячені Конвенція №138 про мінімальний вік для прийняття на роботу 1973 року та Конвенція №182 про ліквідацію найгірших форм дитячої праці 1999 року, а також Рекомендація №146 щодо мінімального віку для прийому на роботу і Рекомендація №190 щодо заборони та негайних дій з ліквідації найгірших форм дитячої праці.

Стаття 1 Конвенції №138 покладає зобов'язання на кожного члена Організації, для якого ця Конвенція є чинною, здійснювати національну політику, що має на меті забезпечення ефективної ліквідації дитячої праці й поступове підвищення мінімального віку прийому на роботу до рівня, який відповідає найповнішому фізичному та розумовому розвитку підлітків.

Відповідно до параграфу першого ст. 2 кожний член Організації, який ратифікував цю Конвенцію, вказує в заяві, що додається до документу 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.

Параграфом третім ст. 2 Конвенції №138 передбачено, що мінімальний вік, який визначається на підставі параграфа 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.

Норма, закріплена у параграфі 3 ст. 2, не є імперативною. Конвенцією враховуються члени Організації, чия економіка та системи освіти недостатньо розвинені. Для цього у параграфі 4 ст.2 Конвенції передбачається, що член Організації, може після консультацій із зацікавленими організаціями

роботодавців і працівників, де такі існують, спочатку встановити вік у 14 років як мінімальний.

Крім того, на легкі роботи можуть допускатися в першому випадку 13-річні підлітки, а в другому – 12-річні. 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. Цей вік може бути знижений до 16 років. Національне законодавство чи правила або компетентні органи влади можуть це дозволяти після консультацій із зацікавленими організаціями роботодавців і працівників, де такі існують, за умови, що здоров'я, безпека і моральність цих підлітків повністю захищені і що ці підлітки отримали достатнє спеціальне навчання чи професійну підготовку у відповідній галузі діяльності.

Параграфом 1 ст. 4 Конвенції №138 надана можливість компетентному органу влади у разі потреби після консультацій з відповідними організаціями роботодавців і працівників, де такі існують, виключати із сфери застосування Конвенції обмежені категорії робіт за наймом або інші роботи, щодо яких виникають особливі та суттєві проблеми, пов'язані із застосуванням.

Конвенція №138 не застосовується також до роботи, що виконується дітьми і підлітками в школах загального, професійного чи технічного навчання або в інших учбових закладах, або до роботи, що виконується особами у віці щонайменше 14 років на підприємствах, якщо така робота є невід'ємною частиною: курсу навчання або підготовки, за який основну відповідальність несуть школа чи установа професійної підготовки; схваленої компетентним органом влади програми професійної підготовки, що здійснюється в основному чи повністю на підприємстві; програми професійної орієнтації, спрямованої на полегшення вибору професії або типу професійної підготовки.

Винятки із заборони приймати на роботу за наймом або на іншу роботу, передбаченої ст. 2 Конвенції, встановлені для такої мети, як участь у художніх виступах.

У чинному законодавстві України вік прийняття на роботу встановлено ст. 188 КЗпП України та ст. 21 Закону України «Про охорону дитинства»¹⁹⁶. При цьому такою, що відповідає повністю міжнародним стандартам, не можна визнати жодну із зазначених статей.

Відповідно до частини першої ст. 188 КЗпП України не допускається прийняття на роботу осіб молодше шістнадцяти років.

За згодою одного із батьків або особи, що його замінює, можуть, як виняток, прийматись на роботу особи, які досягли п'ятнадцяти років (частина друга ст.188 КЗпП України).

Згідно з частиною третьою зазначеної статті для підготовки молоді до продуктивної праці допускається прийняття на роботу учнів загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних і середніх спеціальних навчальних закладів для виконання легкої роботи, що не завдає шкоди здоров'ю і не порушує процесу навчання, у вільний від навчання час по досягненні ними чотирнадцятирічного віку за згодою одного з батьків або особи, що його замінює.

Остання норма не узгоджується з вимогами ст.6 Конвенції №138 про мінімальний вік для прийому на роботу, яка допускає виконання роботи дітьми і підлітками у віці щонайменше 14 років у навчальних цілях, про що зазначалося вище.

Відповідно до частини другої ст. 21 Закону України «Про охорону дитинства» вік, з якого допускається прийняття дитини на роботу, становить 16 років. Діти, які досягли 15-річного віку, можуть прийматися на роботу, що не завдає шкоди їх здоров'ю і навчанню, за згодою одного з батьків або особи, яка замінює батьків.

¹⁹⁶ Про охорону дитинства: Закон України від 26.04.2001 №2402-III //Відомості Верховної Ради України. – 2001. – №30. – Ст.142.

Водночас у ст. 188 КЗпП України та ст. 21 Закону України «Про охорону дитинства» не враховано вік для прийняття на роботу в організації кінематографії, театральні, концертно-видовищні та інші творчі організації.

Частиною першою ст. 190 КЗпП України забороняється застосування праці осіб молодше вісімнадцяти років на важких роботах і на роботах з шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах.

У даній статті не враховані положення параграфа 1 ст. 3 Конвенції №138, в якому йдеться про мінімальний вік, який не може бути нижчим ніж 18 років, для прийому на будь-який вид робіт за наймом або іншу роботу, яка за своїм характером або через умови, в яких вона виконується, може завдати шкоди здоров'ю, безпеці або моральності підлітка.

В останньому випадку в якості прикладів можна навести (наприклад, гральний бізнес, робота в нічних кабаре і клубах, виробництво, перевезення і торгівля спиртними напоями, тютюновими виробами, наркотичними та іншими токсичними препаратами, матеріалами еротичного змісту і т.ін.).

У національному законодавстві відсутні норми, які б дозволяли роботу за наймом або інший вид роботи особам, віком не молодше ніж 16 років, за умови, що здоров'я, безпека і моральність цих підлітків повністю захищені і що ці підлітки отримали достатнє спеціальне навчання чи професійну підготовку у відповідній галузі діяльності. Відповідна норма закріплена в параграфі 3 ст.3 Конвенції №138.

У проекті ТК України відсутня спеціальна стаття про вік, з якого допускається прийняття на роботу. Відповідні норми закріплені у ст. 20 «Працівник» глави 3 «Суб'єкти трудових відносин» Книги першої «Загальні положення». Згідно з частиною другою зазначеної статті працівником може бути особа, яка досягла шістнадцятирічного віку. Для окремих категорій працівників законом може бути встановлено вищий віковий ценз.

Відповідно до частини третьої ст. 20 у трудові відносини можуть вступати особи, які досягли п'ятнадцяти років, за наявності письмової згоди одного з батьків або особи, яка їх замінює.

Для підготовки молоді до праці допускається прийняття на роботу учнів загальноосвітніх і професійно-технічних навчальних закладів (для виконання легкої роботи, що не завдає шкоди здоров'ю і не порушує процес навчання) у вільний від навчання час після досягнення ними чотирнадцятирічного віку за письмовою згодою одного з батьків або особи, яка їх замінює. Перелік видів легкої роботи, до виконання якої можуть залучатися особи, які не досягли п'ятнадцяти років, затверджується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сферах трудових відносин, соціального захисту населення (частина четверта ст.20).

Зміст зазначених норм свідчить про те, що вони суттєво не відрізняються від норм, закріплених у ст. 188 КЗпП України.

Новелою проекту ТК України є норма, закріплена у частині п'ятій ст.20, про те, що в організаціях кінематографії, театральних, концертно-видовищних та інших творчих організаціях дозволяється за письмовою згодою одного з батьків або особи, яка їх замінює, приймати на роботу осіб, які не досягли чотирнадцятирічного віку, для участі в концертах, виставах, інших заходах, а також у створенні кінофільмів або інших творів мистецтва, якщо це не завдає шкоди їхньому здоров'ю, моральному розвитку і процесу навчання. Прийняття на роботу в таких випадках допускається за наявності дозволу служби у справах дітей за умови погодження умов праці та її оплати з цією службою.

Видається доцільним доповнити зазначену норму після слів «шкоди їхньому здоров'ю» словом «безпеці», що передбачено параграфом 1 ст. 3 Конвенції №138.

Аналогічне доповнення пропонується внести до частини першої ст. 296 проекту ТК України, в якій йдеться про заборону використання праці

неповнолітніх осіб, якщо це завдає шкоди їх здоров'ю, моральності, навчанню, фізичному і духовному розвитку.

Частиною четвертою ст. 296 проекту ТК України передбачається, що прийняття неповнолітніх осіб на навчання професіям, що пов'язані з виконанням підземних і важких робіт, робіт із шкідливими або небезпечними умовами праці, здійснюється за умови досягнення ними вісімнадцятирічного віку на день закінчення навчання. Під час виробничого навчання або виробничої практики неповнолітні особи можуть перебувати на виробництвах та робочих місцях, пов'язаних з важкими роботами і роботами із шкідливими або небезпечними умовами праці (у тому числі підземними), не більше чотирьох годин на день.

Також новелою проекту ТК України є положення частини п'ятої ст. 296, якою забороняється використання праці неповнолітніх осіб на роботах, на яких вони можуть зазнавати загрози фізичного, психологічного чи сексуального насильства, або виконання яких може завдати шкоди їх здоров'ю, призвести до негативних наслідків у моральному розвитку (роботи у сфері грального бізнесу, роботи з перевезення та продажу алкогольних напоїв, тютюнових виробів, медичних препаратів тощо). Перелік робіт, на яких забороняється використання праці неповнолітніх осіб, затверджується центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері санітарного та епідемічного благополуччя населення.

Видається доцільним доповнити частину п'яту ст. 296 проекту ТК України і зазначити у дужках наступне: «робота в нічних кабаре і клубах, виробництво, перевезення і торгівля спиртними напоями, тютюновими виробами, медичними препаратами, наркотичними та іншими токсичними препаратами, матеріалами еротичного змісту».

Д.С. Некіпелов пояснює підвищену увагу до проблем дитячої праці з початку 90-х років минулого століття як у країнах, що розвиваються, так і у розвинених країнах, наступними причинами. З'ясувалося, що експлуатація

дитячої праці повсюдно набуває все більш широкіх масштабів і жорстких форм, нерідко пов'язаних із завданням дітям фізичної та моральної шкоди. Друга причина – побоювання, що, використовуючи на виробництві працю дітей в умовах, які не відповідають загальновизнаним, деякі країни можуть отримати порівняльні переваги у міжнародній торгівлі перед тими країнами, котрі суворо додержуються встановлених трудових норм. І, нарешті, на загальному фоні боротьби за права людини, світова спільнота не могла залишатися байдужою до долі багатьох мільйонів дітей, права яких, закріплені у документах ООН та інших міжнародних організацій, грубо порушувалися¹⁹⁷.

Є.В. Краснов умовно поділяє працюючих дітей на три групи: 1) діти з благополучних родин, які працюють, як правило, під час канікул для придбання певних виробничих навичок і різних споживчих товарів (модного одягу, техніки і т. д.); 2) діти з родин із скрутним матеріальним становищем, для яких праця є необхідною умовою здобуття освіти і задоволення мінімальних соціальних потреб; 3) діти з неблагополучних родин і безпритульні діти, для яких праця є засобом виживання. У найгіршому становищі у цей час опинилися діти з третьої групи. Саме їх залучають до найгірших форм дитячої праці, оскільки вони погоджуються на будь-яку роботу, аби одержати гроші¹⁹⁸.

Бурне поширення нетерпимих форм дитячої експлуатації у світі вимагало вжиття невідкладних заходів для їх заборони та викорінення. У зв'язку з цим виникла нагальна необхідність у розробці та ухваленні нової конвенції МОП про найгірші форми дитячої праці.

1 червня 1999 року Генеральна конференція МОП на своїй 87-й сесії ухвалила Конвенцію №182 про заборону та негайні дії щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці та Рекомендацію №190 щодо заборони та негайних дій з ліквідації найгірших форм дитячої праці.

¹⁹⁷ Некипелов Д.С. Детский труд: ратификация Конвенции МОТ о запрещении и искоренении наихудших форм детского труда //Труд за рубежом. – 2001. – №2. – С.74.

¹⁹⁸ Краснов Є.В. Міжнародні трудові норми та законодавство України про заборону дитячої праці //Актуальні проблеми держави і права: Зб. наук. праць. Вип. 25. – Одеса: Юридична літ-ра, 2005. – С. 349.

При підготовці Конвенції №182 та Рекомендації №190 ставилося завдання розробити такі міжнародно-правові акти, які були б спрямовані проти найгірших форм дитячої праці, маючи на увазі, що вже діє Конвенція №138 про мінімальний вік прийняття на роботу, в якій вже закріплений принцип заборони дитячої праці. Конвенція №138 залишається основоположною у сфері заборони дитячої праці, але реалізація її положень має довгостроковий характер. Передбачена нею мета скасування дитячої праці потребує тривалого часу. Заборона та викорінення найгірших форм дитячої праці потребують вжиття невідкладних заходів. Тому широка і швидка ратифікація Конвенції №182 стала б важливим кроком на шляху до досягнення цілі реальної заборони дитячої праці, як підкреслювалось на Генеральній конференції МОП при обговоренні цієї проблеми. У зв'язку з цим вживалися всі необхідні заходи, щоб положення Конвенції були сформульовані якомога гнучкіше.

Стаття 1 Конвенції зобов'язує кожну державу-члена, яка її ратифікує, негайно вживати ефективних заходів щодо забезпечення в терміновому порядку заборони та ліквідації найгірших форм дитячої праці.

Конвенція застосовується до всіх осіб віком до 18 років. Згідно зі ст. 3 в 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 або 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.

Важливе значення мають положення Рекомендації №190, що роз'яснюють види робіт, які вважаються небезпечною працею. У параграфі 3 Рекомендації №190 передбачено, що зазначаючи види роботи, згадані в пункті d) статті 3 Конвенції, а також визначаючи сфери, у яких вони існують, слід, з-поміж іншого, звертати увагу на:

a) види робіт, яка наражають дітей на фізичне, психологічне чи сексуальне насильство;

b) підземні, підводні роботи, праця на небезпечних висотах чи в обмеженому просторі;

c) робота з небезпечними механізмами, обладнанням чи інструментами, чи та, яка вимагає ручного пересування чи транспортування тяжких вантажів;

d) 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;

e) праця в особливо важких умовах, така як праця протягом великої кількості годин чи вночі, чи робота, виконуючи яку, дитина надмірно затримується в приміщенні роботодавця.

Рекомендацією №190 передбачено, що стосовно видів роботи, згаданих у п. d) ст.3 Конвенції та параграфі 3 Рекомендації, може бути дозволена зайнятість чи робота з 16 років за умови, що здоров'я, безпека та моральність зайнятих дітей повністю захищені, та що діти отримали належні спеціальні інструкції чи професійну підготовку у відповідній галузі діяльності.

Статтею 6 Конвенції №182 покладено зобов'язання на кожну державу-члена розробляти та здійснювати програми дій з ліквідації, у пріоритетному порядку, найгірших форм дитячої праці.

МОП відзначає позитивну динаміку у досягненні мети реальної заборони дитячої праці як результат вжиття невідкладних заходів державами, які

ратифікували Конвенцію №182 про заборону та негайні дії щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці¹⁹⁹. Глобальна кількість працюючих дітей скоротилася з 2000 року на одну третину, з 246 мільйонів до 168 мільйонів дітей, що складає 11 відсотків всього дитячого населення. Крім того, прогрес особливо був помітний серед дітей молодшого віку. Відзначено відчутне скорочення чисельності дівчат, охоплених дитячою працею, – на 40 відсотків порівняно із 25 відсотками для хлопців.

Більше половини з них, 85 мільйонів, зайняті на небезпечних роботах, які безпосередньо загрожують їх здоров'ю, безпеці та моральному розвитку (порівняно з 171 мільйонами у 2000 році). Найбільша кількість працюючих дітей приходить на країни Азії та Тихого океану, однак у країнах Африки до півня від Сахари як і раніше спостерігається найбільш високий показник дитячої праці, коли більше однієї дитини зайняті дитячою працею.

Скорочення дитячої праці було найбільшим протягом 2008-2012 рр. МОП звертає на це особливу увагу, оскільки існували побоювання, що соціальні труднощі, викликані глобальною економічною кризою 2008-2009 років і його наслідками, могли призвести до збільшення кількості сімей, які змушені були удатися до дитячої праці, щоб звести кінці з кінцями. МОП визначає причини, з яких це не відбулося, і застерігає, що необхідно звернути пильну увагу на ризик дитячої праці серед дітей старшого віку, коли глобальна економіка почне відновлюватися. У багатьох країнах досягнутий прогрес є крихким і повинен контролюватися і укріплюватися для забезпечення сталості.

Вперше були подані глобальні оцінки дитячої праці у країнах з різним рівнем національного доходу. Не дивно, що дитяча праця є найбільш поширеною у більш бідних країнах. Однак, якщо дивитися в абсолютному вираженні, у країнах із середнім рівнем доходу спостерігається найбільша кількість дітей, зайнятих на некваліфікованих роботах. Тому боротьба з

¹⁹⁹ Marking progress against child labour - Global estimates and trends 2000-2012 /International Labour Office, International Programme on the Elimination of Child Labour (IPEC). - Geneva: ILO, 2013.

дитячою працею ніяк не може обмежуватися найбільш бідними країнами. Така ж сама загальна картина характерна для домашніх господарств всередині країн: дитяча праця є набагато поширеною у бідних домогосподарствах, але не обмежується бідними домашніми господарствами.

У нових глобальних оцінках також міститься оновлена інформація про сектори, в яких використовується дитяча праця. Сільське господарство, безумовно, є найбільш важливим сектором, однак кількість дітей, працюючих у сфері послуг і промисловості є також значним. Боротьба з дитячою працею у сільському господарстві залишається пріоритетом, однак, очевидно, що зусилля з ліквідації дитячої праці повинні бути також зосереджені на зростаючій частці дітей у сфері послуг і промисловості – головним чином у неформальній економіці.

МОП відзначає, що прогрес у зниженні дитячої праці за останні 12 років відбувся на фоні сталого глобального руху проти дитячої праці зусиль багатьох учасників на різних рівнях. Досягненню прогресу сприяли такі заходи, як політична воля держав, які надали цій проблемі державного значення, збільшення числа країн, які ратифікували Конвенцію МОП №182 про заборону та негайні дії щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці, та паралельне посилення уваги до Конвенції №138 про мінімальний вік прийняття на роботу – двох головних правових основ глобальної протидії дитячій праці, обґрунтовані політичні рішення, а також стійкі законодавчі рамки.

МОП допомогла привернути увагу до негативних наслідків дитячої праці для майбутнього розвитку суспільства та прав цих дітей. Роль МОП полягає в тому, щоб очолити боротьбу з дитячою працею на основі поєднання міжнародних трудових норм і системи контролю, технічної консультативної допомоги, підтримки програм прямих дій з ліквідації дитячої праці.

Чинне законодавство України в частині заборони найгірших форм дитячої праці відповідає вимогам Конвенції МОП №182. Спеціальна норма про це закріплена у ст. 21 Закону України «Про охорону дитинства».

Водночас слід звернути увагу на відсутність відповідних норм у КЗпП України. Видається доцільним внести доповнення до частини першої ст. 190 КЗпП України і викласти її в наступній редакції: «Забороняється залучення осіб молодше вісімнадцяти років до найгірших форм дитячої праці, участі у важких роботах і роботах зі шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах та до праці понад встановлений законодавством скорочений робочий час, у тому числі до роботи у нічний час, святкові і неробочі дні, вихідні дні».

Відповідно до частини другої ст. 296 проекту ТК України держава здійснює заходи з метою запобігання найгіршим формам дитячої праці, забезпечення реабілітації та соціальної допомоги дітям, які залучалися до такої праці. На нашу думку, необхідно доповнити частину першу ст. 296 проекту ТК України імперативною нормою про заборону залучення неповнолітніх осіб до найгірших форм дитячої праці.

Необхідно посилити нагляд і контроль за дотриманням трудових прав осіб молодше вісімнадцяти років, особливо за використанням дитячої праці в неформальному секторі економіки, а також праці зазначених осіб без укладення трудового договору. Йдеться про посилення державного нагляду (контролю) Державною службою України з питань праці, для чого слід доповнити п. 9 Положення про Державну службу України з питань праці, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 11 лютого 2015 р. №96²⁰⁰, після слів «під час звільнення з роботи» словами «використанням праці неповнолітніх».

Необхідним також є посилення соціально-партнерського контролю, зобов'язання про здійснення якого слід включати до змісту колективних угод і колективних договорів.

²⁰⁰ Положення про Державну службу України з питань праці: Затв. постановою Кабінету Міністрів України від 11.02.2015 №96 //Офіційний вісник України. – 2015. – №21. – Ст.584.

Висновки до розділу 3

В актах МОП принципу свободи об'єднання приділяється особлива увага. Серед чинних конвенцій та рекомендацій МОП принаймні 8 конвенцій та 3 рекомендації безпосередньо пов'язані з реалізацією цього основоположного принципу і права у сфері праці. Питання, які вирішує МОП у цій сфері, вже не є виключно компетенцією самих держав-членів МОП, а діяльність МОП не можна розцінювати як втручання у внутрішні справи країн, оскільки ці повноваження надані ними МОП для досягнення цілей відповідно до Статуту МОП.

Чинне законодавство України в частині реалізації принципу свободи об'єднання в цілому відповідає стандартам МОП. Водночас у чинному КЗпП не закріплено право роботодавців на об'єднання. Якщо правовий статус профспілок закріплений у главі XVI «Професійні спілки. Участь працівників в управлінні підприємствами, установами, організаціями», то окрема глава про статус організацій роботодавців у КЗпП відсутня.

КЗпП, Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» слід доповнити загальною нормою про захист працівників від будь-яких дискримінаційних дій, спрямованих на ущемлення свободи об'єднання у сфері праці.

Україною до цього часу не ратифіковані Конвенція МОП №141 про організації сільських працівників та їхню роль в економічному і соціальному розвитку 1975 р. та Конвенція МОП №151 про захист права на організацію та процедури визначення умов зайнятості на державній службі 1978 р.

Не повною мірою у національному трудовому законодавстві реалізовані положення Конвенції МОП №135 про захист прав представників працівників на підприємстві і можливостях, що їм надаються 1971 р. Нормами зазначеної Конвенції передбачається захист більш широкого представників працівників порівняно з нормами національного трудового права. Натомість ст. 252 КЗпП

України передбачені тільки гарантії для працівників підприємств, установ, організацій, обраних до профспілкових органів.

Відсутність у проекті ТК України спеціальних норм про статус профспілок, їх об'єднань і організацій роботодавців, їх об'єднань свідчить про неповну реалізацію принципу свободи об'єднання, проголошеного в актах МОП.

Законодавче закріплення права на ведення переговорів у КЗпП України не відповідає міжнародним трудовим стандартам, оскільки Кодексом не передбачаються суб'єкти та механізм здійснення зазначеного права. У ст. 8 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» закріплена бланкетна норма про те, що порядок проведення колективних переговорів визначається законом. Водночас у Законі України «Про колективні договори і угоди» регламентації колективних переговорів присвячено тільки одну ст. 10 «Колективні переговори». У змісті ст. 342 проекту ТК України колективні переговори з укладення колективних договорів, угод взагалі не згадуються.

З метою приведення глави II КЗпП України, Закону України «Про колективні договори і угоди», глави 2 проекту ТК України у відповідність до міжнародних трудових стандартів необхідно в окремих статтях закріпити поняття колективних переговорів з укладення колективних договорів, угод; сторони та принципи ведення колективних переговорів; питання підготовки до ведення колективних переговорів; порядок їх ведення; гарантії та компенсації учасникам колективних переговорів.

Чинний КЗпП України не відповідає міжнародним трудовим стандартам в частині закріплення примусової праці. Видається доцільним доповнити КЗпП України окремою статтею 2-2 «Заборона примусової праці» в наступній редакції:

«Стаття 2-2. Заборона примусової праці

Примусова праця, тобто примус до виконання роботи під загрозою застосування якого-небудь насильницького впливу, забороняється, крім випадків:

- виконання роботи, обумовленої законодавством про військовий обов'язок і військову службу або альтернативну службу, що її замінює;
- виконання роботи в умовах надзвичайних обставин, тобто у випадках оголошення надзвичайного або військового стану, лиха або загрози лиха (пожежі, повені, голод, землетрус, сильні епідемії або епізоотії), а також в інших випадках, які ставлять під загрозу життя або нормальні життєві умови всього населення або його частини;
- виконання роботи внаслідок вироку суду, що набрав чинності, під наглядом державних органів, відповідальних за додержання законодавства про виконання судових вироків.

Використання дитячої праці в найгірших формах забороняється».

Потребує уточнення визначення примусової праці у ст. 4 проекту ТК України з метою приведення його у відповідність з положеннями частини другої ст. 2 Конвенції МОП №29.

У частині першій ст. 4 проекту ТК України у визначенні примусової праці передбачена праця, виконання якої вимагається від особи під погрозою покарання, застосування насильства тощо. Водночас законопроектом №1658 працівникові надане право відмовитися від виконання такої роботи, зокрема, при порушенні встановлених строків виплати заробітної плати або при виплаті її в неповному розмірі.

Необхідно привести у відповідність з міжнародними трудовими нормами положення КЗпП України про тимчасове переведення працівника на іншу роботу в разі простою (ст.34). Відповідно до ст. 34 КЗпП України тимчасове переведення працівників на іншу роботу в разі простою (зупинення роботи, викликане відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи, невідвратною силою або іншими обставинами)

здійснюється за їх згодою. Водночас, виходячи зі змісту частини ст. 2 Конвенції МОП №29, тимчасове переведення працівника без його згоди на не обумовлену трудовим договором роботу для відвернення простою, знищення або порчі майна, а також для заміщення відсутнього працівника може бути визнане обґрунтованим, якщо це викликано надзвичайними обставинами або коли не вжиття такого заходу може призвести до катастрофи, виробничої аварії, стихійного лиха, нещасному випадку і аналогічним наслідкам.

Закріплений у ст. 11 Закону України «Про зайнятість населення» перелік дискримінаційних ознак не є вичерпним. У статті йдеться про інші ознаки. Видається доцільним доповнити ст. 11 Закону після слів «іншими ознаками» словами «не пов'язаними з діловими якостями особи і не обумовленими специфікою трудової функції або статусом особи».

Чинне законодавство України в частині заборони найгірших форм дитячої праці відповідає вимогам Конвенції МОП №182. Спеціальна норма про це закріплена у ст. 21 Закону України «Про охорону дитинства».

У КЗпП України відсутня спеціальна норма про заборону найгірших форм дитячої праці. Видається доцільним внести доповнення до частини першої ст. 190 КЗпП України і викласти її в наступній редакції: «Забороняється залучення осіб молодше вісімнадцяти років до найгірших форм дитячої праці, участі у важких роботах і роботах зі шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах та до праці понад встановлений законодавством скорочений робочий час, у тому числі до роботи у нічний час, святкові і неробочі дні, вихідні дні».

ВИСНОВКИ

У **Висновках** викладаються найбільш важливі теоретичні положення дисертаційного дослідження, формулюються пропозиції щодо удосконалення актів чинного законодавства, проекту ТК України з метою адаптації їх до міжнародних трудових стандартів, закріплених у фундаментальних та інших конвенціях МОП.

1. Міжнародно-правове регулювання трудових відносин – це система закріплених у міжнародних актах і угодах стандартів правового регулювання відносин у сфері застосування найманої праці, забезпечення індивідуальних і колективних трудових прав та інтересів працівників.

2. Основними цілями діяльності МОП на початку ХХІ ст. є: просування і втілення у життя основоположних принципів і прав у сфері праці; розширення можливостей для забезпечення гідної зайнятості; збільшення доступності та ефективності соціального забезпечення; укріплення трипартизму і соціального діалогу. На зазначених стратегічних цілях МОП ґрунтується Програма гідної праці, яку Декларацією про соціальну справедливість у цілях справедливої глобалізації від 10 червня 2008 р. було визнано стрижневим елементом політики МОП у вирішенні статутних завдань у сучасному світі праці.

3. Нормотворча діяльність залишається одним з основних напрямків діяльності МОП. Водночас зазначена діяльність зазнає суттєвих змін, що проявляється, зокрема, у посиленні гнучкості правового регулювання трудових відносин. Прийняття конвенцій МОП нового покоління обумовлено значною кількістю актів МОП і необхідністю адаптації закріплених у них стандартів до сучасних умов. Зазначені конвенції є результатом свого роду систематизації актів МОП у певній сфері. До конвенцій нового покоління належать, зокрема, Конвенція МОП №186 про працю в морському судноплавстві 2006 року та Конвенція МОП №188 про працю в риболовецькому секторі 2007 року, метою

яких є забезпечення якісно нового рівня захисту трудових прав цих категорій працівників. Конвенцією №186 було переглянуто одразу 36 конвенцій, 1 протокол і 29 рекомендацій про працю моряків. Така ж робота була проведена щодо норм про охорону праці, результатом якої стала Конвенція МОП №187 про основи, що сприяють безпеці та гігієні праці 2006 р., доповнена відповідною Рекомендацією.

4. В Україні конвенції та рекомендації МОП є працюючим інструментом, який зобов'язує приводити національне законодавство у відповідність до стандартів МОП. Станом на 1 січня 2017 року Україна ратифікувала 71 конвенцію, в тому числі 8 із 8 фундаментальних конвенцій, 4 із 4 пріоритетних конвенцій, 59 із 177 технічних конвенцій. Для України актуальним питанням залишається ратифікація тих конвенцій МОП, які передбачають більш високий рівень забезпечення прав та гарантій працівників порівняно з національним законодавством, або якщо у законодавстві України взагалі відсутні норми, що містяться у відповідних конвенціях МОП.

Водночас у національній юридичній практиці має місце часткове невиконання взятих на себе зобов'язань із ратифікації конвенцій МОП та приведення вітчизняного законодавства у відповідність із міжнародними трудовими стандартами.

5. У чинному КЗпП України міститься норма про співвідношення міжнародних договорів про працю і законодавства України (ст.8-1). Проте відсутня норма про місце міжнародних договорів України у системі актів трудового законодавства. У зазначеній статті також відсутня норма про визнання міжнародного договору, що регулює трудові відносини, згода на обов'язковість якого надана Верховною Радою України, частиною національного трудового законодавства.

6. Конвенції МОП містять норми міжнародного права і набувають статусу багатостороннього міжнародного договору в результаті ратифікації конвенції як мінімум двома державами-членами МОП. Ратифіковані конвенції

МОП є частиною національного трудового законодавства і мають пріоритет щодо усіх інших актів за винятком Конституції України. Внаслідок ратифікації Україною значної кількості конвенцій МОП, які стали частиною трудового законодавства України, доцільно було б визнати зазначені акти основними міжнародними джерелами національного трудового права.

7. Якщо конвенцією МОП, ратифікованою Україною, встановлено інші правила, ніж ті, що їх містить законодавство України про працю, то застосовуються правила відповідної конвенції МОП. Це твердження впливає зі змісту частини другої ст. 19 Закону України «Про міжнародні договори України», ст. 8-1 чинного КЗпП України. Останньою передбачено, що 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. Видається необхідним доповнити ст. 8-1 КЗпП наступними словами: «крім випадків, коли законами, іншими нормативно-правовими актами України, колективними договорами та угодами, трудовими договорами для працівників встановлені більш сприятливі умови або більш високий рівень захисту їхніх прав».

8. Рекомендації МОП не є міжнародними договорами і не підлягають ратифікації. Вони деталізують, уточнюють, а іноді й доповнюють положення конвенцій, роблять їх зміст більш повним і гнучким, розширюють можливості вибору для держав при вирішенні питання про імплементацію тих чи інших міжнародних трудових норм. Водночас рекомендації відрізняються від актів багатьох інших міжнародних організацій. Враховуючий їх особливий статус, видається доцільним визнати рекомендації МОП допоміжними міжнародними джерелами трудового права України.

9. На відміну від інших міжнародних договорів про працю, які є обов'язковими для виконання тільки у разі ратифікації їх Верховною Радою України, серед актів МОП є 8 фундаментальних конвенцій, що закріплюють

основоположні принципи і права у сфері праці, та які є обов'язковими для держави-члена незалежно від факту їх ратифікації, що передбачено Декларацією МОП про основоположні принципи і права у сфері праці від 18 червня 1998 року.

10. Україна ратифікувала усі 8 фундаментальних конвенцій МОП. Проте до цього часу не всі положення зазначених конвенцій імplementовані у чинне трудове законодавство. Не враховані вони повною мірою й у проекті ТК України. У зв'язку з цим у дисертації сформульовані конкретні пропозиції про внесення змін та доповнень до КЗпП України, проекту ТК України з метою приведення їх норм у відповідність із фундаментальними конвенціями МОП, у яких закріплені основоположні принципи і права у сфері праці.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Аметистов Э.М. Международное трудовое право и рабочий класс /Э.М. Аметистов. – М.: Международные отношения, 1970. – 184 с.
2. Аметистов Э.М. Международное право и труд. Факторы имплементации международных норм о труде /Э.М. Аметистов. – Международные отношения, 1982. – 272 с.
3. Анісімова М.Ф. Імплементація норм міжнародного права щодо трудових прав людини у національне законодавство України /М.Ф. Анісімова //Наука і вища освіта. – 1999. – №2. – С.99-101.
4. Байло О.В. Забезпечення працівника на захист гідності за трудовим законодавством України: дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.05. – Одеса, 2016. – 193 с.
5. Бережной В.А. Роль Международной организации труда в механизме защиты прав и свобод в сфере труда /В.А. Бережной //Российская юстиция. – 2007. – №3. – С.72-73.
6. Богатыренко З.С. Декларация МОТ 1998 года и действие механизма её реализации /З.С. Богатыренко //Труд за рубежом. – 2007. – №4. – С. 117 - 138.
7. Богатыренко З.С. Международная организация труда в 21 веке: новые условия и новые перспективы /З.С. Богатыренко //Трудовое право. – 2006. – №4. – С. 31-48.
8. Богатыренко З.С. Новейшие тенденции в нормотворческой деятельности Международной организации труда /З.С. Богатыренко //Труд за рубежом. – 2003. – №3. – С. 129-137.
9. Богатыренко З.С. Трудовые нормы МОТ и их применение в Российской Федерации /З.С. Богатыренко //Трудовое право. – 2003. – №10. – С. 43-55.
10. Болотіна Н.Б. Трудове право України: Підручник /Н.Б. Болотіна. – 5-те вид., переробл. і доп. – К.: Знання, 2008. – 860 с.

11. Борута І., Чанишева Г. Трудове право ЄС: Навчальний посібник /І. Борута, Г. Чанишева. – О.: Одеська національна юридична академія, 2004. – 91 с.
12. Брильова О.В. Правовий статус організацій роботодавців, їх об'єднань як суб'єктів трудових правовідносин: автореф. дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.05. – Одеса, 2015. – 20 с.
13. Брильова О.В. Правовий статус організацій роботодавців, їх об'єднань як суб'єктів трудових правовідносин: дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.05. – Одеса, 2015. – 190 с.
14. Венедиктов В.С. Трудовое право Украины: Учебник /В.С. Венедиктов. – Х.: Консум, 2004. – 304 с.
15. Вісьтак М. Поняття, сутність та значення міжнародно-правових актів як джерел трудового права /М. Вісьтак //Вісник Львівського університету. Серія юридична. – 2009. – Випуск 49. – С.157-163.
16. Вишновецька С.В. Міжнародні аспекти захисту прав людини у сфері праці //Наукові записки Чернівецького університету. Серія Право. –2002. – С. 319-323.
17. Воронцова І.В. Концепции соотношения международного и внутригосударственного права /И.В. Воронцова //Международное публичное и частное право. – 2007. – №5. – С. 58.
18. Вострецова О.А. Конвенции и рекомендации Международной организации труда как источники трудового права: автореф. дисс. ...канд. юрид. наук: 12.00.05 /О.А. Вострецова. – М., 2007. – 22 с.
19. Генеральна угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2016-2017 роки від 23 серпня 2016 року //Урядовий кур'єр. – 14 вересня 2016 року. – №172.
20. Гликман О.В. Нормотворческая деятельность Международной организации труда /О.В. Гликман //Московский журнал международного права. – 2003. – №4. – С. 55-74.

21. Грищук О. До проблеми співвідношення міжнародного та внутрідержавного права щодо прав людини /О. Грищук //Проблеми державотворення і захисту прав людини в Україні: Матеріали XVIII регіональної науково-практичної конференції. 26-27 січня 2012 р. – Львів: Юридичний факультет Львівського національного університету імені Івана Франка, 2012. – С.11-13.

22. Дей М. Організаційно-правові питання участі України у міжнародно-правовому регулюванні праці /М. Дей //Право України. – 2005. – №3. – С. 148-150.

23. Декларация о целях и задачах Международной организации труда от 10 мая 1944 года //Устав Международной организации труда и Регламент Международной конференции труда. – Женева: Международное бюро труда, 2002. – С.22-24.

24. Декларація МОП основних принципів і прав у сфері праці від 18 червня 1998 р. //Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1965-1999. Т. II. – Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. – С.1529-1532.

25. Декларация МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации: Принята Международной конференцией труда на её 97-й сессии. Женева, 10 июня 2008 г. //Труд за рубежом. – 2008. – №4. – С. 138-156.

26. Джантаев. Х.М. Международные договоры и внутригосударственное (национальное) право: проблемы взаимодействия /Х.М. Джантаев //Юрист - международник. – 2003. – №4. – С. 58-64.

27. Довгерт А.С. Правовое регулирование международных трудовых отношений /А.С. Довгерт. – К.: УМКВО, 1992.

28. Довжик О.В. Трудові стандарти Міжнародної організації праці в сфері трудової діяльності працівників-мігрантів /О.В. Довжик //Бюлетень Міністерства юстиції України. – 2006. – №6. – С. 89-92.

29. Достойный труд. Доклад Генерального директора МБТ. Международная конференция труда. 87-я сессия 1999 г. – Женева: Международное бюро труда, 1999. – 106 с.

30. Європейська соціальна хартія (переглянута) від 3 травня 1996 р. //Офіційний вісник України. – 2006. – №40. – Ст. 2660.

31. Европейская социальная хартия: Справочник: Пер. с фр. – М.: Междунар. отношения, 2000. – 264 с.

32. Єрмоєнко В.В. Галузева належність правових норм конвенцій МОП та їх застосування в трудовому праві /В.В. Єрмоєнко //Проблеми законності: Академ. зб. наук. пр. /Відп. ред. В.Я. Тацій. – Х.: Нац. юрид. акад. України, 2010. – Вип.10. – С.82-91.

33. Жавилье Ж.-К. Прагматизм и новаторство в международном трудовом законодательстве (размышления юриста) //Международный обзор труда. Т. 133. – 1994. – №4-6. – М., 1995. – С.59.

34. Жернигон Б., Одеро А., Гуидо Г. Коллективные переговоры: Нормы МОТ и принципы деятельности контрольных органов. – Женева: Международное бюро труда, 1999.

35. Жоравович Д. Вплив міжнародних норм про працю на вітчизняне трудове право /Д. Жоравович //Право України. – 2001. – №3. – С.69-71.

36. Иванов С.А. Проблемы международного регулирования труда /С.А. Иванов. – М.: Наука, 1964. – 344 с.

37. Иванов С.А. Применение конвенций МОТ в России в переходный период: некоторые проблемы /С.А. Иванов //Государство и право. – 1994. – №8-9. – С.66-74.

38. Иванов С.А. Трудовое право переходного периода: проблемы использования зарубежного опыта /С.А. Иванов //Государство и право. – 1995. – №3. – С.30-33.

39. Иванов С.А. МОТ: контроль за применением международных норм о труде и его проблемы /С.А. Иванов //Государство и право. – 1997. – №7. – С.17-24.

40. Иванов С.А. Российское трудовое право: история и современность //Государство и право. – 1999. – №5. – С.42.
41. ILO. Freedom of Association Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO. Geneva, 2006. URL: [http://www.ilo.org/global/standards/applying and promoting international labour standar ds/committee on freedom of association/WCMS_090632/lang en/index.htm](http://www.ilo.org/global/standards/applying_and_promoting_international_labour_standards/committee_on_freedom_of_association/WCMS_090632/lang-en/index.htm).
42. К столетию Международной организации труда: инициатива, касающаяся будущего сферы труда //Трудовое право в России и за рубежом. – 2015. – №3. – С.35-39.
43. Киселев И.Я. Международно-правовое регулирование труда (Международные стандарты труда). Учебное пособие /И.Я. Киселев. – М.: АТиСО, 1995.
44. Киселев И.Я. Международный труд. Практ. пособие /И.Я. Киселев. – М.: Юристь, 1997.
45. Киселев И.Я. Зарубежное трудовое право. Учебник для вузов /И.Я. Киселев. – М.: Норма-Инфра, 1998. – 263 с.
46. Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право: Учебник для вузов /И.Я. Киселев. – М.: Дело, 1999. – 728 с.
47. Киселев И.Я. Сравнительное трудовое право: учеб. /И.Я. Киселев. – М.: ТК Велби; Изд-во Проспект, 2005. – 360 с.
48. Киселев И.Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда /И.Я. Киселев. – М.: Изд-во «Эксмо», 2005. – 608 с.
49. Кодекс законів про працю України: Затв. Законом №322-VIII від 10.12.71 //Відомості Верховної Ради України. – 1971. – Додаток до №50. – Ст. 375.
50. Кодифікація трудового законодавства України: [Монографія] /Хуторян Н.М., Лаврів О.Я., Вишновецька С.В. та ін.; За ред. д-ра юрид. наук, проф. Н.М. Хуторян, д-ра юрид. наук, проф. М.І. Іншина, д-ра юрид. наук, проф.

С.М. Прилипка, д-ра юрид. наук, проф. О.М. Ярошенка. – Харків: Вид-во «ФІНН», 2009. – 432 с.

51. Козик А.Л. Международное и национальное трудовое право (проблемы взаимодействия): монография /А.Л. Козик, К.Л. Томашевский, Е.А. Волк. – Минск: Амалфея, 2012. – 244 с.

52. Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною. конференцією праці. 1919-1964. Т.І. 1965-1999. Т.ІІ. – Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. – 1560 с.

53. Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок 1979 р.

//http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_207/print1446493860195131.

54. Конвенція МОП №1 про обмеження тривалості робочого часу на промислових підприємствах до 8 годин на день та 48 годин на тиждень 1919 року //Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1919-1964. Т. I. – Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. – С.19-25.

55. Конвенція МОП №2 про безробіття 1919 року //Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1919-1964. Т. I. – Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. – С.26-30.

56. Конвенція №14 про щотижневий відпочинок у промисловості 1921 року //Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1919-1964. Т. 1. – Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. – С.64-66.

57. Конвенція №26 про запровадження процедури встановлення мінімальної заробітної плати 1928 року //Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1919-1964. Т. 1. – Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. – С.104-106.

58. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь: с постатейным приложением образцов документов /под общ. ред. В.Г. Голованова, В.И. Семенкова. – Минск: Дикта, 2009. – 1328 с.

59. Конвенція МОП №29 про примусову чи обов'язкову працю 1930 року //Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1919-1964. Т. I. – Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. – С.124-133.

60. Конвенція МОП №81 про інспекцію праці у промисловості й торгівлі 1947 року //Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною конференцією праці. 1919-1964. Т.І. – Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. – С. 416-424.

61. Конвенція МОП №87 про свободу асоціації та захист права на організацію 1948 року //Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1919-1964. Т. I. – Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. – С.434-438.

62. Конвенція МОП №98 про застосування принципів права на організацію і ведення колективних переговорів 1949 року //Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1919-1964. Т. I. – Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. – С.530-533.

63. Конвенція МОП №100 про рівне винагородження чоловіків і жінок за рівноцінну працю 1951 року //Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1919-1964. Т. I. – Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. – С.538-541.

64. Конвенція МОП №105 про скасування примусової праці 1957 року //Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1919-1964. Т. I. – Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. – С.627-629.

65. Конвенція МОП №111 про дискримінацію в галузі праці та занять 1958 року //Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1919-1964. Т. I. – Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. – С.648-651.

66. Конвенція МОП №122 про політику в галузі зайнятості 1964 року //Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною конференцією праці. 1919-1964. Т.І. – Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. – С. 750-752.

67. Конвенція МОП №129 про інспекцію праці в сільському господарстві 1969 року //Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною.

конференцією праці. 1965-1999. Т.ІІ. – Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. – С. 876-884.

68. Конвенція МОП №135 про захист прав представників працівників на підприємстві і можливостях, що їм надаються 1971 р. //Конвенції та рекомендації МОП, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1965-1999. – Т. ІІ. – С.962-964.

69. Конвенція МОП №138 про мінімальний вік для прийому на роботу 1973 року //Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1965-1999. Т. ІІ. – Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. – С.988-994.

70. Конвенція МОП №141 про організації сільських працівників та їхню роль в економічному і соціальному розвитку 1975 р. //Конвенції та рекомендації МОП, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1965-1999. – Т. ІІ. – С.1014-1017.

71. Конвенція МОП №144 про тристоронні консультації для сприяння застосуванню міжнародних трудових норм 1976 року //Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною. конференцією праці. 1965-1999. Т.ІІ. – Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. – С. 1063-1066.

72. Конвенція МОП №151 про захист права на організацію та процедури визначення умов зайнятості на державній службі 1978 р. //Конвенції та рекомендації МОП, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1965-1999. – Т. ІІ. – С.1135-1139.

73. Конвенція МОП №154 про сприяння колективним переговорам 1981 року //Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1965-1999. Т. ІІ. – Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. – С. 1180-1184.

74. Конвенція МОП №175 про роботу на умовах неповного робочого часу 1994 року //Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1965-1999. Т. ІІ. – Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. – С.1447-1451.

75. Конвенція МОП №177 про надомну працю 1996 року //Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1965-1999. Т. II. – Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. – С.1481-1486.

76. Конвенція МОП №181 про приватні агентства зайнятості 1997 року //Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1965-1999. Т. II. – Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. – С.1519-1525.

77. Конвенція МОП №182 про заборону та негайні дії щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці 1999 року //Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1965-1999. Т. II. – Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. – С.1542-1545.

78. Конвенция №183 о пересмотре Конвенции (пересмотренной) 1952 года об охране материнства (Женева, 15 июня 2000 года //http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_294/print1453113028433247.

79. Конвенция №186 Международной организации труда о труде в морском судоходстве (Женева, 23 февраля 2006 года) //http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_519.

80. Конвенция №187 Международной организации труда об основах, содействующих безопасности и гигиене труда (Женева, 31 мая 2006 года) //http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_515.

81. Конвенция №188 Международной организации труда о труде в рыболовном секторе (Женева, 30 мая 2007 года) //http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_518.

82. Конвенція МОП №189 про гідну працю домашніх працівників 2001 року//http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_530/print1446493860195131.

83. Конституція України: Прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 року //Відомості Верховної Ради України. – 1996. – №30. – Ст.141.

84. Конституція України. Науково-практичний коментар /редкол.: В.Я. Тацій (голова редкол.), О.В. Петришин (відп. секретар), Ю.Г. Барабаш та

ін.; Нац. акад. прав. наук України. – 2-ге вид., переробл. і допов. – Х.: Право, 2011. – 1128 с.

85. Костин Л.А. Международная организация труда /Л.А. Костин. – М.: Изд-во «Экзамен», 2002. – 416 с.

86. Костюк В. Міжнародні акти як джерела трудового права /В. Костюк //Право України. – 1999. – №11. – С.97-100.

87. Краснов Є.В. Міжнародні трудові норми та законодавство України про заборону дитячої праці /Є.В. Краснов /Актуальні проблеми держави і права: Зб. наук. праць. Вип. 25. – Одеса: Юридична літ-ра, 2005. – С.346-350.

88. Курс порівняльного трудового права: підручник у 2 томах /Іншин М.І., Мацюк А.Р., Соцький А.М., Щербина В.І. /За ред. акад. А.Р. Мацюка. – 2-ге вид., змін. і доп. – Харків: Діса плюс, 2015. – Т.1. – 1056 с.

89. Курс порівняльного трудового права: підручник у 2 томах /Іншин М.І., Мацюк А.Р., Соцький А.М., Щербина В.І. /За ред. акад. А.Р. Мацюка. – 2-ге вид., змін. і доп. – Харків: Діса плюс, 2015. – Т.2. – 744 с.

90. Leary V. International Labour Conventions and National Law /V. Leary. The Hague: Martinus Nijhoff Publishers, 1982. – 171 p.

91. Лукашук И.И. Глобализация, государство, право, XXI век /И.И. Лукашук. – М.: Спарк, 2000.

92. Лушников А.М. Гендерное равенство в семье и труде: заметки юристов /А.М. Лушников, М.В. Лушникова, Н.Н. Тарусина. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2006. – 288 с.

93. Лушникова М.В., Лушников А.М. Очерки теории трудового права /М.В. Лушникова, А.М. Лушников. – СПб: Изд-во Р. Асланова «Юридический центр Пресс», 2006. – 940 с.

94. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: Учебник: В 2 т. Т.1. Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть /А.М. Лушников, М.В. Лушникова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Статут, 2009. – 879 с.

95. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: Учебник: В 2 т. Т.2. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право /А.М. Лушников, М.В. Лушникова. – М.: Статут, 2009. – 1151 с.
96. Лютов Н.Л. Эффективность деятельности МОТ: наднациональный уровень /Н.Л. Лютов //Трудовое право. – 2008. – №2. – С. 79-86.
97. Лютов Н.Л. Эффективность норм международного трудового права: монография /Н.Л. Лютов. – Москва: Проспект, 2014. – 328 с.
98. Лютов Н.Л. Международные трудовые стандарты и российское трудовое законодательство: монография /Н.Л. Лютов, Е.С. Герасимова. – 2-е изд., доп. и перераб. – М.: Центр социально-трудовых прав, 2015. – 190 с.
99. Marking progress against child labour - Global estimates and trends 2000-2012 /International Labour Office, International Programme on the Elimination of Child Labour (IPEC). – Geneva: ILO, 2013.
100. Международная организация труда: конвенции, документы, материалы: справ. пособие /[сост. и авт. предисл. и вступ. ст. З.С. Богатыренко]. – М.: Дело и Сервис, 2007. – 752 с.
101. Международные трудовые стандарты и российское трудовое право: перспективы координации /под ред. С.Ю. Головиной, Н.Л. Лютова: монография. – М.: Норма: ИНФРА М, 2016. – 256 с.
102. Мельник К.М. Трудове право України : підручник /К.М. Мельник. – Харків: Діса плюс, 2014. – 480 с.
103. Некипелов Д.С. Детский труд: ратификация Конвенции МОТ о запрещении и искоренении наихудших форм детского труда /Д.С. Некипелов //Труд за рубежом. – 2001. – №2. – С.74-84.
104. Ніццький договір та розширення ЄС /М-во юстиції України. Центр порівняльного права /За наук. ред. С. Шевчука. – К.: Логос, 2001.
105. Новикова О.И. Запрещение принудительного труда как принцип трудового права: автореф. дисс. ...канд. юрид. наук: 12.00.05 /О.И. Новикова;

ГОУ ВПО «Московская гос. юрид. академия» им. О.Е. Кутафина. – М., 2010. – 26 с.

106. Нормотворческая деятельность МОТ в эпоху глобализации. Доклад Генерального директора. Международная конференция труда. 85-я сессия 1997 г. – Женева: Международное бюро труда, 1997.

107. Организация Объединенных Наций. Итоговый документ Всемирного саммита (A/RES/60/1), Генеральная Ассамблея, 60-я сессия, сентябрь 2005.

108. План заходів щодо забезпечення виконання Європейської соціальної хартії (переглянутої) на 2015-2019 роки: Затв. розпорядженням Кабінету Міністрів України від 14 травня 2015 р. №450-р //Урядовий кур'єр від 18.06.2015. – №108.

109. Положення про Державну службу України з питань праці: Затв. постановою Кабінету Міністрів України від 11.02.2015 №96 //Офіційний вісник України. – 2015. – №21. – Ст.584.

110. Положить конец принудительному труду: Глобальный доклад. – Женева: Международное бюро труда, 2001. – 139 с.

111. Порядок працевлаштування випускників вищих навчальних закладів, підготовка яких здійснювалась за державним замовленням: Затв. постановою Кабінету Міністрів України від 22 серпня 1996 р. №992 //Урядовий кур'єр. – 10 жовтня 1996 року.

112. Прилипко С.М., Ярошенко О.М. Трудове право України: Підручник. – 4-ге вид., перероб. і доп. – Харків: Видавництво «ФІНН», 2011. – 800 с.

113. Приміч Д.В. Право на колективні переговори і укладення колективних договорів: автореф. дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.05 /Д.В. Приміч. – Одеса, 2013. – 20 с.

114. Приміч Д.В. Право на колективні переговори і укладення колективних договорів: дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.05 /Д.В. Приміч. – Одеса, 2013. – 200 с.

115. Принудительный труд в современной России. Нерегулируемая миграция и торговля людьми. – М.: МОТ, 2004. – 120 с.

116. Про внесення змін і доповнень до Кодексу законів про працю Української РСР при переході республіки до ринкової економіки: Закон УРСР від 20.03.1991 №871-XII //Відомості Верховної Ради УРСР. – 1991. – №23. – Ст. 267.

117. Про колективні договори і угоди: Закон України від 01.07.1993 №3356-XII //Відомості Верховної Ради України. – 1993. – №36. – Ст. 361.

118. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15.09.1999 №1045-XIV //Відомості Верховної Ради України. – 1999. – №45. – Ст.397.

119. Про охорону дитинства: Закон України від 26.04.2001 №2402-III //Відомості Верховної Ради України. – 2001. – №30. – Ст.142.

120. Про міжнародні договори України: Закон України від 29.06.2004 №1906-IV //Відомості Верховної Ради України. – 2004. – №50. – Ст.540.

121. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08.09.2005 №2866-IV //Відомості Верховної Ради України. – 2005. – №52. – Ст.561.

122. Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої): Закон України від 14 вересня 2006 р. №137-V //Відомості Верховної Ради України. – 2006. – №43. – Ст.418.

123. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23.12.2010 №2862-VI //Відомості Верховної Ради України. – 2011. – №28. – Ст. 255.

124. Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності: Закон України від 22.06.2012 №5026-VI //Відомості Верховної Ради України. – 2013. – №22. – Ст.216.

125. Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці №174 1993 року про запобігання великим промисловим аваріям: Закон України від 15.02.2011 №3020-VI //Відомості Верховної Ради України. – 2011. – №35. – Ст.349.

126. Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці №176 1995 року про безпеку та гігієну праці в шахтах: Закон України від 15.02.2011 №3021-VI //Відомості Верховної Ради України. – 2011. – №35. – Ст.350.

127. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 №5067-VI //Відомості Верховної Ради України. – 2013. – №24. – Ст. 243.

128. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні: Закон України від 06.09.2012 №5207-VI //Відомості Верховної Ради України. – 2013. – №32. – Ст.412.

129. Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці №155 1981 року про безпеку й гігієну праці та виробниче середовище: Закон України від 02.11.2011 №3988-VI //Відомості Верховної Ради України. – 2012. – №23. – Ст.233.

130. Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці про мінімальні норми соціального забезпечення: Закон України від 16.03.2016 №1024-VIII //Відомості Верховної Ради України. – 2016. – №16. – Ст.161.

131. Програма Гідної праці для України на 2016-2019 роки //http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/genericdocument/wcms_470684.pdf.

132. Проект Трудового кодексу України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb_n/webproc4_1?pf3511=30947.

133. Прокопенко В.І. Трудове право України: Підручник /В.І. Прокопенко. – Х.: Консум, 2000. – 310 с.

134. Равенство в сфері труда – веление времени: Глобальный доклад. – Женева: Международное бюро труда, 2011. – 82 с.

135. Резолюция о трипартизме и социальном диалоге: Принята 18 июня 2002 года Международной конференцией труда на её 90-й сессии. – Женева: Международное бюро труда, 2002.

136. Рекомендації про порядок надання працівникам з ненормованим робочим днем щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці: затв. наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 10 жовтня 1997

року №7 //Інформаційний бюлетень Міністерства та соціальної політики України. – 1997. – №12. – С. 27-28.

137. Рекомендація МОП №91 щодо колективних договорів 1951 р. //Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1919-1964. Т.I. – Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. – С. 545-546.

138. Рекомендація МОП №94 щодо консультацій та співробітництва між роботодавцями і працівниками на рівні підприємства 1952 р. //Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1919-1964. Т.I. – Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. – С. 580.

139. Рекомендація МОП №163 щодо сприяння колективним переговорам 1981 року //Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1965-1999. Т. II. – Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. – С.1184-1185.

140. Рекомендація 2010 року щодо ВІЛ/СНІДу та сфери праці №200. – Женева: Міжнародне бюро праці, 2010. – 20 с.

141. Рекомендация Международной организации труда №201 о достойном труде домашних работников от 16 июня 2011 года //http://docs.cntd.ru/document/499076409.

142. Рекомендация МОТ №202 о минимальных нормах социальной защиты (Женева, 30 мая 2012 года) //http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_r202_ru.pdf.

143. Рекомендация МОТ №203 о дополнительных мерах в целях действенного пресечения принудительного труда (Женева, 28 мая 2014 года) //http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_301803.pdf.

144. Рекомендация МОТ №204 о переходе от неформальной к формальной экономике 2015 года //http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_386779.pdf.

145. Рішення Дрогобицького міськрайонного суду Львівської області у справі №442/6853/13-ц від 29 листопада 2013 року //http://reyestr.court.gov.ua/Review/35813528.

146. Рішення Дрогобицького міськрайонного суду Львівської області у справі №442/8054/13-ц від 03 грудня 2013 року //http://reyestr.court.gov.ua/Review/36187152.

147. Рішення Дзержинського районного суду м. Кривого Рогу у справі №408/6702/12 від 28 березня 2013 року //http://reyestr.court.gov.ua/Review/30422998.

148. Рішення Пустомитівського районного суду Львівської області у справі №450/1510/14-ц //http://reyestr.court.gov.ua/Review/41681973.

149. Рішення Дзержинського районного суду м. Кривого Рогу у справі №2-1051/11 від 09 серпня 2011 року //http://reyestr.court.gov.ua/Review/49050651.

150. Ротань В.Г., Зуб І.В., Сонін О.Є. Науково-практичний коментар законодавства України про працю /15-е вид., допов. та переробл. – К.: Алерта, 2013. – 686 с.

151. Сахарук І.С. Недопущення дискримінації у сфері праці як принцип трудового права: автореф. дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.05 /І.С. Сахарук. – Київ, 2012. – 20 с.

152. Свобода объединения: сб. решений, принятых Комитетом по свободе объединения Административного Совета МОТ, и выработанных им принципов. – Женева: МБТ, 1997. – 238 с.

153. Сократить дефицит достойного труда: глобальный вызов. Доклад Генерального директора МБТ. Международная конференция труда. 89-я сессия 2001. – Женева: Международное бюро труда, 2001. – 85 с.

154. Сорочишин М.В. Правовий статус організацій роботодавців та їх об'єднань /М.В. Сорочишин //Розвиток законодавства про працю і соціальне забезпечення: здобутки і проблеми : тези доп. та наук. повідомл. учасн. IV Міжнарод. наук.-практ. конф. (Харків, 5-6 жовтня 2012 р.) /за ред.. В.В. Жернакова. – Х.: Право, 2012. – С.278-281.

155. Справляясь с переходными процессами: Управление как средство обеспечения достойного труда. Доклад Генерального директора. Т.2 – Женева: Международное бюро труда, 2005.

156. Стратегія подолання бідності: Затв. розпорядженням Кабінету Міністрів України від 16 березня 2016 р. №161-р //Офіційний вісник України. – 2016. – №23. – Ст.923.

157. Тейджман Д., Кертис К. Свобода объединения: руководство пользователя. Нормы, принципы и процедуры Международной организации труда: Пер. с англ. /Д. Тейджман, К. Кертис. – Женева: Международная организация труда, 1999.

158. Тихомиров Ю.А. Курс сравнительного правоведения /Ю.А. Тихомиров. – М., 1996. – 516 с.

159. Трудове право України: Підручник /За ред. Н.Б. Болотіної, Г.І. Чанишевої. – К.: Т-во «Знання», КОО, 2000. – 564 с.

160. Трудове право України: Академічний курс: Підруч. для студ. юрид. спец. вищ., навч. закл. /П.Д. Пилипенко, В.Я. Бурак, З.Я. Козак та ін.; За ред. П.Д. Пилипенка. – 2-ге вид., переробл. і доп. – К.: Видавничий Дім Ін Юре, 2004. – 544 с.

161. Трудове право України: Академічний курс: Підруч. /А.Ю. Бабаскін, Ю.В. Баранюк. С.В. Дріжчана та ін.; За заг. ред. Н.М. Хуторян. – К.: Видавництво А.С.К., 2004. – 608 с.

162. Трудове право України: навч. посіб. /[Г.І. Чанишева, Є.В. Краснов, І.В. Лагутіна та ін.]; Націон. ун-т «Одеська юридична академія». – Одеса: Фенікс, 2013. – 402 с.

163. Трудовое право: учебник /под ред. В.М. Лебедева. – М.: Норма : ИНФРА-М, 2011. – 464 с.

164. Трудовой кодекс Азербайджанской республики: утвержден Законом Азербайджанской Республики «Об утверждении, вступлении в силу Трудового кодекса Азербайджанской Республики и связанных с этим вопросах правового регулирования» от 1 февраля 1999 г. №618-IQ//Собрание законодательства Азербайджанской Республики. – 1999. – №4. – Ст. 213.

165. Трудовой кодекс Республики Армения от 14 декабря 2004 года //http://www.parliament.am/legislation.php?sel=show&ID=2131&lang=rus.

166. Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 года №296-З //Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 1999. - №80. – 2/70.

167. Трудовой кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 30 декабря 2001 г. №197//Собрание законодательства Российской Федерации. – 2002. - №1. - Ст.3.

168. Трудовой кодекс Литовской Республики: Утв. Законом Сейма от 4 июня 2002 года №IX-926 //http://vbfondas.lt/upload/LR_darbo_kodeksas.htm.

169. Трудовой кодекс Республики Молдова от 28 марта 2003 г. //Monitorul Oficial . – 29 июля 2003 года. - №159-162. – Ст. 648.

170. Трудовой кодекс Кыргызской Республики от 4 августа 2004 года №106 //ЭРКИН-ТОО. – 20 августа 2004 года. - №67-70.

171. Трудовой кодекс Республики Узбекистан от 21 декабря 1995 года //Собрание законодательства Республики Узбекистан. – 2005. – №37-38. – Ст.280.

172. Устав Международной организации труда и Регламент Международной конференции труда. – Женева: Международное бюро труда, 2002. – 102 с.

173. Феськов М.М. Трудове законодавство України і Європейська соціальна хартія (переглянута): питання адаптації /М.М. Феськов. – К.: Знання, 2005. – 276 с.

174. Цесарський Ф.А. Проблема дискримінації при укладенні трудових договорів та шляхи її усунення /Ф.А. Цесарський //Держава і право: Збірник наукових праць. Юридичні і політичні науки. Випуск 57. – К.: Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України, 2012. – С.298-304.

175. Хартия основных прав Европейского Союза (Ницца, 7 декабря 2000 г.) //http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/994_524/print1446493860195131.

176. Чанишева Г.І. Вплив міжнародних трудових норм на розвиток трудового права України //Підприємництво, господарство і право. – 2001. – №5. – С. 67-70.

177. Чанишева Г.І. Міжнародні трудові норми про заборону статевої дискримінації та законодавство України /Г.І. Чанишева //Актуальні проблеми політики: зб. наукових праць. – 2001. – Вип.10-11. – С.90-95.

178. Чанишева Г.І. Колективні відносини у сфері праці: теоретико-правовий аспект: Монографія /Г.І. Чанишева. – Одеса: Юридична література, 2001. – 328 с.

179. Чанишева Г.І. Декларація МОП про соціальну справедливість у цілях справедливої глобалізації: зміст і значення //Актуальні проблеми держави і права: збірник наукових праць. Вип. 52 /Г.І. Чанишева. – Одеса: Юридична література, 2010. – С.7-11.

180. Чанишева Г. І. Правові засади створення і діяльності організацій роботодавців, їх об'єднань /Г. І. Чанишева //Актуальні проблеми політики: збірник наукових праць. Спеціальний випуск. – Одеса : Фенікс, 2012. – С. 61-69.

181. Чанишева Г.І. Організації роботодавців, їх об'єднання як суб'єкти колективних трудових правовідносин /Г.І. Чанишева //Правове регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення: проблеми і перспективи розвитку: тези доповідей і наук. повідомлень учасників VI Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 3-4 жовт. 2014 р.) /за ред. В.В. Жернакова. – Х.: Право, 2014. – С.43-44.

182. Чанишева Г.І. Право на колективні переговори і укладення колективних договорів: міжнародні стандарти і законодавство України : монографія /Г.І. Чанишева, Д.В. Приміч. – Одеса: Фенікс, 2014. – 206 с.

183. Чанишева Г.І. Охорона материнства за трудовим законодавством України : монографія /Г.І. Чанишева, О.В. Пожарова. – Одеса: Фенікс, 2015. – С.52.

184. Черняева Д.В. Международные стандарты труда (международное публичное трудовое право): учебное пособие /Д.В. Черняева. – М.: КНОРУС, 2010. – 232 с.

185. Черткова Ю.В. Галузева належність норм, які формулюються в конвенціях і рекомендаціях Міжнародної організації праці //Ученые записки

Таврического национального университета им. В.И. Вернадского. Серия «Юридические науки». Том 21 (60). – 2008. – №2. – С.204-209.

186. Чубоха Н. Міжнародний договір як форма трудового права /Н. Чубоха //Вісник Львівського університету. – 2001. – №36. – С.361-365.

187. Шашкова І.О. Вплив МОП на запобігання та ліквідацію дитячої праці /І.О. Шашкова //Часопис Київського університету права. – 2006. – №1. – С. 173-177.

188. Шуліка А.А. Міжнародна організація праці як основний світовий орган соціального партнерства /А.А. Шуліка //Грані. – 2010. – №1 (69). – С.99-103.

189. Якименко М. Реалізація міжнародних трудових стандартів у проекті Трудового кодексу України /М. Якименко //Юридична Україна. – 2007. – №2. – С. 53-57.

190. Ярошенко О.М. Теоретичні та практичні проблеми джерел трудового права України: Монографія /О.М. Ярошенко. – Харків: Видавець СПД ФО Вапнярчук Н.М., 2006. – 456 с.