

УДК 341.96:349.2:331.07(100)

Д.А. Тішко

## АКТИ МІЖНАРОДНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ ЯК ДЖЕРЕЛА МІЖНАРОДНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ

Сучасне українське трудове законодавство повинно максимально враховувати міжнародний досвід, який виражено в міжнародно-правових актах. Міжнародні договори, згода на обов'язковість яких дана Верховною Радою України, згідно зі ст. 9 Конституції України є частиною національного законодавства. Принципи пріоритету міжнародно-правових норм у сфері праці перед нормами національного законодавства закріплено ст. 8-1 Кодексу законів про працю України.

Основним джерелом міжнародно-правового регулювання праці є акти Міжнародної організації праці (далі – МОП), що була створена в 1919 р. та є спеціалізованою установою ООН. Організація здійснює широку нормотворчу діяльність і співпрацю з державами-членами та організаціями підприємців та працівників.

Метою даної статті є загальна характеристика актів МОП як джерел міжнародно-правового регулювання праці.

Проблеми нормотворчої діяльності МОП досліджуються в роботах Е.М. Амелістова, З.С. Богатиренко, А.С. Довгерта, С.О. Іванова, І.Я. Кисельова, Л.А. Костіна, Г.І. Чанишевої та інших вчених.

МОП відрізняється від інших міжнародних організацій своєю тристоронністю (трипартизмом), що справляє істотний вплив на зміст та напрям її актів. Зазначені акти у формі конвенцій та рекомендацій приймаються Міжнародною конференцією праці, що скликається щорічно та на якій присутні по 4 делегати від країн-членів МОП, їхні технічні радники, спостерігачі. Міжнародна конференція праці не тільки встановлює міжнародні трудові норми, але й затверджує бюджет МОП, шкалу внесків членів, раз на три роки обирає адміністративну раду та членів Міжнародного бюро праці [1].

Тема конференції визначається щорічно Генеральним директором, який є одночасно виконавчим головою МОП та Генеральним секретарем на конференції. Виконавчим органом МОП є Адміністративна рада Міжнародного бюро праці (МБП), що збирається 4 рази на рік та розглядає програми діяльності МОП. Постійний секретаріат МОП разом з дослідницьким центром та видавництвом перебуває в Женеві (Швейцарія). У МОП є й допоміжні регіональні органи, галузеві комітети, комітети експертів тощо. Її персонал у Женеві та різних країнах нараховує понад 2 000 службовців різних національностей. Вони здійснюють дослідницьку роботу, готують доповіді, конференції, вирішують практичні питання на місцях.

МОП публікує періодичні видання, статистичні матеріали, доповіді з питань праці, інформує про це своїх членів. Статут МОП встановлює, що найголовнішою метою її діяльності є міжнародна правотворчість, тобто створення міжнародних трудових стандартів [2].

МОП було прийнято 188 конвенцій та 199 рекомендацій. Як джерела міжнародно-правового регулювання, конвенції і рекомендації мають різний пра-

вовий статус. Конвенція набуває статусу багатосторонньої міжнародної угоди після ратифікації її як мінімум двома державами-членами МОП і з цього моменту накладає певні обов'язки як на країни, що ратифікували її, так і на інші. Рекомендація МОП не є міжнародним договором і не підлягає ратифікації. Рекомендація є побажанням, пропозицією внести відповідні норми до національного законодавства.

Уряди або інші законодавчі органи держав приймають рішення стосовно ратифікації конвенцій, а також визначають, які в цьому зв'язку зміни необхідно внести до національного законодавства. З моменту набрання чинності конвенцією дана держава зобов'язана вжити всіх необхідних заходів (закони, підзаконні акти та ін.), щоб гарантувати виконання її рішення, однак держава має право відмовитися від виконання рішення в подальшому шляхом денонсації. Конвенції та рекомендації охоплюють, по суті, всі основні питання стосовно праці, зайнятості й соціально-трудова відносин [3].

Існує достатньо чітка система контролю, що передбачена у Статуті організації. Вона передбачає регулярне надання доповідей урядами держав-членів МОП, а також спеціальні контрольні процедури, що спеціалізуються на розгляді подань та скарг. Доповіді найважливіших конвенцій стосовно основних прав людини у сфері праці подаються раз на два роки, а інших конвенцій – один раз на чотири роки. Держави-члени повинні періодично направляти МБП звіти про стан свого трудового законодавства з питань, що є предметом нератифікованих конвенцій і рекомендацій.

Ратифікація конвенції покладає на кожну державу певні обов'язки, які полягають у необхідності прийняти законодавчі акти, спрямовані на реалізацію її положень, крім того, регулярно надавати доповіді відносно виконаних заходів щодо її ефективного впровадження [4].

МОП приймає акти у сфері права на працю, заборони примусової праці, права на колективні переговори, зайнятість і працевлаштування, охорони праці, погоджувальні засоби вирішення трудових конфліктів, право працівників на створення професійних організацій, право на страйк.

Зазначені трудові права конкретизуються в окремих актах МОП, наприклад про заборону примусової праці – Конвенція № 29 (1930 р.) та Конвенція № 105 (1957 р.). У Конвенції МОП № 29 про примусову або обов'язкову працю надано розгорнуте поняття примусової праці, у Конвенції № 105 про скасування примусової праці закріплені більш широкі заходи відносно усунення примусової праці. Ці конвенції вимагають заборони примусової або обов'язкової праці у всіх формах. Допускаються певні винятки, такі, як військова служба, належним чином контрольовані виправні роботи, праця за надзвичайних обставин, таких, як воєнні дії, при пожежі, землетрусах. Конвенція № 105 забороняє використання будь-яких форм примусової або обов'язкової праці як засобів політичного придушення, виховання, покарання за вираження політичних і ідеологічних поглядів, мобілізації трудових ресурсів, встановлення трудової дисципліни, покарання за участь у страйках або дискримінації [5].

Велика кількість актів МОП конкретизує положення актів ООН про рівність у здійсненні трудових прав і свобод людини та заборону дискримінації в праці й зайнятості (Конвенція № 100 про рівну винагороду чоловіків і жінок за працю рівної цінності (1951 р.), Конвенція № 111 про дискримінацію в галузі праці (1958 р.) та ін.). Конвенція № 111 закликає до проведення національної політики, спрямованої на усунення дискримінації при трудовому наймі, професійній підготовці, відносно умов праці за ознакою раси, кольору шкіри, статі, віри, політичних поглядів, національного або соціального походження, на сприяння рівності можливостей і обігу.

Конвенція № 156 про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками (1981 р.) встановила, що для забезпечення дійсної рівності ставлення і можливостей для трудящих чоловіків і жінок одна з цілей національної політики повинна полягати в тому, щоб особи із сімейними обов'язками могли здійснювати своє право на це, не зазнаючи дискримінації і гармонійно поєднуючи професійні й сімейні обов'язки [6].

Необхідність досягнення державами-членами повної виробничої зайнятості конкретизована в ряді конвенцій та рекомендацій МОП, які стосуються захисту від безробіття слабо захищених верств населення (інвалідів, жінок, молоді, людей похилого віку та працівників-мігрантів) чи певних галузей виробництва (сільського господарства, рибальство).

Так, Конвенція № 122 про політику в галузі зайнятості (1964 р.) проголошує політику держав у сприянні та створенні умов для забезпечення роботою всіх, хто здатний розпочати і шукає її. Ця політика має за мету забезпечити, щоб: а) була робота для всіх, хто готовий розпочати роботу і шукає її; б) така робота була б як можливо найбільш продуктивною; в) існувала б свобода вибору зайнятості й найширші можливості для кожного трудящого одержати підготовку і використати свої здібності для роботи, до якої він здатний, незалежно від раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних поглядів, іноземного походження або соціального стану. Конвенція № 122 доповнюється досить великою Рекомендацією № 122 з цією самою назвою. Рекомендація пропонує досить детальний перелік загальних і спеціальних заходів для здійснення політики зайнятості, зокрема із стимулювання безперервного економічного зростання, усунення сезонних коливань зайнятості тощо. Основні принципи та положення зазначених актів МОП знайшли своє закріплення в Законі України "Про зайнятість населення".

Окремі акти МОП встановлюють критерії незаконного звільнення і передбачають захист від нього. Так, Конвенція № 158 про припинення трудових відносин за ініціативою роботодавця передбачає, що звільнення можливо лише за наявності законних підстав, пов'язаних із здібностями та поведінкою працівника або визнання підприємства банкрутом. Також обмежується використання строкових трудових договорів, до розряду яких належить і контракт, оскільки вони, як правило, погіршують правове становище працівника через право наймача звільнити працівника після закінчення строку договору або при відмові працівника від укладення контракту, що його не влаштовує [7].

Деякі конвенції присвячені захисту трудових прав у галузі умов та охорони праці. Так, Конвенція МОП № 47 про скорочення робочого часу до 40 годин на тиждень (1935 р.) встановила міжнародний стандарт робочого тижня – 40 годин. Години, відпрацьовані понад нормальну тривалість робочого часу, Конвенція розглядає як понаднормовані, які допускаються лише в певних випадках і підлягають додатковій оплаті. Аналогічні норми передбачені ст.ст. 50, 62, 64, 65 КЗпП України.

Мінімальну тривалість відпустки не менше трьох тижнів за кожний рік роботи встановила Конвенція № 52 про щорічні оплачувані відпустки (1936 р.) та Конвенція № 132 про оплачувані відпустки (1970 р.). Конвенція № 14 про щотижневий відпочинок на промислових підприємствах (1921 р.) встановила обов'язкові щотижневі вихідні дні. Міжнародні стандарти враховані в Законі України "Про відпустки" від 15 листопада 1996 р.

У галузі регулювання заробітної плати найбільш важливими є Конвенції № 131 про встановлення мінімальної заробітної плати (1970 р.), № 95 про охорону заробітної плати (1949 р.). При визначенні мінімальної заробітної плати пропонується враховувати потреби працівників і членів їхніх сімей (з урахуванням загального рівня заробітної плати в країні); вартість життя; соціальні допомоги; порівняльний рівень життя різних соціальних груп; економічні міркування, включаючи вимоги економічного розвитку; рівень продуктивності праці та бажане досягнення і підтримку високого рівня зайнятості. Конвенція передбачає також необхідність створення і функціонування особливої процедури, спрямованої на систематичний контроль за станом оплати праці й перегляд мінімальної заробітної плати. Заробітна плата не повинна знижуватися за жодних умов.

Конвенція про встановлення мінімальної заробітної плати не ратифікована Україною, що дозволяє встановлювати мінімальну заробітну плату без урахування міжнародних стандартів і без наукового та техніко-економічного обґрунтування.

Особливо багато конвенцій і рекомендацій МОП стосуються охорони праці (техніки безпеки та гігієни праці), зокрема про заборону використання деяких шкідливих речовин у виробництві, про охорону праці дітей та підлітків, мінімальний вік прийняття їх на роботу [8].

У галузі закріплення прав працівників на свободу об'єднання, створення профспілок, а також права на колективні переговори потрібно виділити Конвенцію № 87 про свободу асоціації і захист права на організацію (1928 р.), Конвенцію № 98 про застосування принципів права на організацію і ведення колективних переговорів (1949 р.), Конвенцію № 154 про сприяння колективним переговорам (1981 р.) Ці Конвенції встановлюють право всіх трудящих і підприємців на створення і вступ в організацію за своїм вибором без одержання попереднього дозволу та встановлюють ряд гарантій свободи їхньої діяльності без втручання органів державної влади. Також передбачається захист від антипрофспілкової дискримінації, захист організацій трудящих і підприємців від взаємного втручання, а також заходи щодо сприяння колективним переговорам.

Питання мирних способів вирішення трудових конфліктів регулюються Рекомендацією МОП про добровільне примирення й арбітраж (1952 р.), Рекомендацією МОП про розгляд скарг (1967 р.). Експерти МОП вважають, що право на страйк, хоч воно і не передбачене спеціальним актом, впливає з Конвенції № 87 про свободу асоціації і захист прав на організацію (1948 р.), оскільки заборона на проведення страйків обмежує можливості працівників трудящих на захист їхніх законних інтересів. Українське трудове законодавство, що регулює питання проведення колективних переговорів, укладення і виконання колективних договорів (Закон України “Про колективні договори і угоди” від 1 липня 1993 р.), реалізації права на страйк (Закон України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” від 3 березня 1998 р.), відповідає міжнародним стандартам.

Важливим актом МОП, що регулює міжнародний ринок праці, є Конвенція № 97 про трудящих-мігрантів 1949 р. (набрала чинності в 1952 р., близько 40 країн-учасниць), яка затвердила національний режим щодо іноземних працівників. Конвенція також передбачає заходи контролю за міграцією робочої сили. Положення цієї Конвенції доповнюються Конвенцією № 143 від 1975 р., що затвердила вимоги недискримінації і забезпечення трудящим-мігрантам рівних можливостей. Ця сама Конвенція спрямована на вжиття заходів з боротьби з нелегальною міграцією, вміщує в собі зобов’язання забезпечити права транзитних мігрантів. В 1982 р. була прийнята ще одна Конвенція, в якій викладена система збереження прав трудящих-мігрантів у сфері соціального забезпечення. Призначення даної Конвенції – координація національних систем соціального забезпечення з урахуванням різних за рівнем розвитку країн.

Нормотворча діяльність та технічне співробітництво МОП ґрунтуються на проведенні систематичних досліджень і публікацій. Вони ведуться основними департаментами МБП, Міжнародним інститутом соціально-трудова досліджень МОП у Женеві (МІСТД), Туринським центром (з питань освіти). Дослідні програми охоплюють багато країн світу, і після реалізації результати можуть бути надбанням усіх бажаючих. МІСТД підтримує зв’язки, співпрацює й обмінюється результатами дослідження та методичними розробками з багатьма національними науково-дослідними закладами у сфері праці [9].

Таким чином, на даний час МОП – це спеціалізована міжнародна організація, що вирішує такі завдання, як розробка узгодженої політики і програм, спрямованих на вирішення соціально-трудова проблем; розробка й прийняття міжнародно-трудова норм (конвенцій та рекомендацій) для проведення прийнятої політики в життя; допомога країнам-членам МОП у вирішенні проблем зайнятості та скорочення безробіття; розробка методів відносно викорінення порушень прав таких соціально незахищених груп трудящих, як жінки, молодь, люди пристарілого віку, трудящі-мігранти; допомога організаціям найманих робітників та підприємців у їхній роботі разом з урядом відносно регулювання соціально-трудова відносин [10].

На 1.09.2008 р. Україна ратифікувала 68 конвенцій МОП. Перед державою стоїть завдання інтенсифікувати процес ратифікації та реалізації змісту

конвенцій та рекомендацій МОП у зв'язку з тим, що їхні принципи та норми спрямовані на закріплення сучасних соціально-трудових прав людини. У цих нормах відображено результат позитивної діяльності різних держав відносно внесення в ринкову економіку соціальних цінностей.

### Література

1. Российское трудовое право : учебник для вузов / отв. ред. А.Д. Зайкин. – М. : НОРМА, 2000. – С. 396. – (Автор главы – А.М. Куренной).
2. Что такое МОТ? Чем она занимается? – М. : Изд-е бюро МОТ в Москве, 2000. – С. 21-26.
3. Довгерт, А.С. Правовое регулирование международных отношений : учеб. пособие для студ. / А.С. Довгерт. – К., 1992. – С. 66.
4. Канаев, Л.А. Международная организация труда / Л.А. Канаев. – М., 2002. – С. 35.
5. Сборник действующих договоров, соглашений и конвенций, заключенных СССР с иностранными государствами. – М., 1957. – Вып. XVI. – С. 351-372.
6. Міжнародне законодавство про охорону праці. – К., 1997. – Т. 1.
7. Международное право в документах. – М., 1982. – С. 306-307.
8. Горохов, Б.А. Российское трудовое законодательство и международное трудовое право / Б.А. Горохов // Правоведение. – 2004. – № 6(257). – С. 6-7.
9. Костин, Л.А. Международная организация труда / Л.А. Костин. – М., 2002. – С. 57.
10. Чанишева, Г.І. МОП: соціальні ініціативи у відповідь на глобалізацію / Г.І. Чанишева // Право України. – 2001. – № 5. – С. 123-127.

УДК 341.96:349.2-056.2

*В.О. Карплюк*

### МІЖНАРОДНО-ПРАВОВІ СТАНДАРТИ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ОСІБ З ОБМЕЖЕНОЮ ПРАЦЕЗДАТНІСТЮ

Здобуття Україною незалежності та прийняття до міжнародного співтовариства зумовили необхідність для нашої держави виконання цілої низки важливих нормативно-правових актів, які стосуються осіб з обмеженими можливостями. У сучасному світі діють міжнародно-правові документи, які встановлюють загальновизнані стандарти прав і свобод, що визначають ту межу, нижче за яку держави не можуть опускатися. Права і свободи людини перестали бути тільки внутрішньою справою держави, бо тепер – це об'єкт уваги всього міжнародного співтовариства, яке виробило загальні правові орієнтири – міжнародні стандарти, які є прийнятними для всіх країн.

У галузі трудових відносин – це міжнародні трудові стандарти, базові положення, вироблені внаслідок міжнародно-правового регулювання праці шляхом регламентації за допомогою міждержавних угод з питань, пов'язаних із застосуванням найманої праці, покращенням її умов, захистом індивідуальних та колективних інтересів працівників. Формальним вираженням такого регулювання є норми, закріплені в актах, прийнятих Організацією об'єднаних націй (ООН), Міжнародною організацією праці (МОП), регіональними об'єднаннями держав, а також двосторонніми чи багатосторонніми угодами окремих держав.