

бой – он трудный самый, или Боремся с поглотителями и прерывателями времени // Довідник секретаря та офіс-менеджера. – 2009. – № 7. – С. 80–90. 18. Писаренко Б. А. Рациональное використання часу – основной резерв підвищення ефективності інвестицій / Б. А. Писаренко // Вісник економічних наук України. – 2004. – № 2. – С. 83–89. 19. Лебедев В. М. Воспитательная функция советского трудового права / В. М. Лебедев. – М. : Юрид. лит., 1981. – 168 с.

Надійшла до редколегії 21.02.2012

Рассмотрен комплекс проблем в сфере мер пресечения непродуктивного использования работниками рабочего времени.

The complex of problems in the field of measures of suppression of the unproductive use the workers of business hours is considered.

УДК 349.2(477):006.032

М. М. Грекова

РОЗВИТОК НАЦІОНАЛЬНОГО ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА ПІД ВПЛИВОМ МІЖНАРОДНИХ ТРУДОВИХ СТАНДАРТІВ: РЕТРОСПЕКТИВНИЙ АСПЕКТ

Охарактеризовано розвиток трудового законодавства колишнього СРСР та міжнародних трудових стандартів у контексті їх взаємодії.

Удосконалення трудового законодавства та приведення його у відповідність до положень міжнародних договорів неможливо здійснити без історичного аналізу розвитку самих міжнародних трудових стандартів у взаємозв'язку з розвитком національного трудового законодавства. Такий аналіз сприятиме кращому розумінню змісту трудових стандартів, закономірностей становлення та тенденцій їх розвитку. Врешті-решт це певною мірою дозволить створити теоретичну основу для розроблення більш стабільного законодавства, яке буде відповідати вимогам часу.

Окремі аспекти взаємодії внутрішнього та міжнародного трудового законодавства були предметом вивчення юристами-трудоваками. Так, серед вчених радянського періоду слід виділити В. М. Догадова [1], С. О. Іванова [2], П. Д. Камінську [3], а також сучасних дослідників: К. М. Гусова [4], В. В. Жернакова [5], І. Я. Кисельова [6; 7], К. Д. Крилова [8], О. І. Процевського [9], М. М. Феськова [10], Г. І. Чанишеву [11; 12], О. М. Ярошенка [13] тощо.

Метою даної статті є проведення історично-правового дослідження взаємозв'язку становлення та розвитку радянського трудового законодавства та міжнародних трудових стандартів; визначення характеру їх взаємодії за часів СРСР та незалежності нашої держави.

Досліджуючи взаємозв'язок розвитку радянського трудового законодавства та міжнародних трудових стандартів слід брати до уваги існування в СРСР сукупності суб'єктивних (політична

© Грекова М. М., 2012

ситуація в країні, роль і значення керівних вказівок партії) та об'єктивних (керівне становище Радянського Союзу на світовій арені серед соціалістичних країн) чинників, які викликали необхідність створення формально найкращого власного законодавства, зокрема в трудовій сфері.

Незважаючи на наявність певних суперечностей у підходах до організації праці держави, у тому числі СРСР, брали активну участь у розробленні нових міжнародних норм про працю та їх ратифікації, слідкували за їх виконанням. Так, за ініціативою Радянського Союзу відразу після закінчення другої світової війни почалося закріплення права на працю в актах ООН, спочатку в ст. 23 Загальної декларації прав людини (1948 р.), а згодом у ст. 6 Міжнародного пакту про економічні, соціальні й культурні права (1966 р.). Розвиток цієї ініціативи відбувся пізніше, на 70-й сесії МОП, на якій продовжувалося обговорення питання, пов'язаного з «політикою у сфері зайнятості». Радянська делегація та інші наполягали за результатами обговорення прийняти Конвенцію про право на працю, яка б розширювала та реально гарантувала виконання положень Міжнародного пакту про економічні, соціальні й культурні права, прийнятого у 1966 р. Генеральною Асамблеєю ООН, у якому, зокрема, передбачено «право на працю, яке включає право кожної людини дістати можливість заробляти собі на життя працюю, яку вона вільно обирає або на яку вона вільно погоджується». Проте пересилити консервативну більшість Конференції не вдалося, внаслідок чого була прийнята лише Рекомендація № 169 «Про політику в галузі зайнятості (додаткові положення)» (1984 р.) [14, с. 125].

Наведений приклад є яскравим свідченням того, що Радянський Союз формально виступав ініціатором закріплення основоположних прав людини у галузі праці на міжнародному рівні. Співробітництво Радянського Союзу з МОП якісно вплинуло не лише на зміст законодавчих актів, але й на сам механізм взаємодії міжнародного і внутрішньодержавного права. Але водночас реального впровадження цих високих міжнародних трудових стандартів у власній державі радянська влада так і не змогла забезпечити.

Взагалі дуалістична концепція, відповідно до якої міжнародне право і внутрішнє право втявають собою різні системи, відокремлені та рівноправні, домінувала в СРСР досить довго [15, с. 108]. Вже у 1950-ті роки радянська доктрина та практика міжнародного права внаслідок розширення економічних зв'язків між СРСР та іншими країнами, а також активної участі радянських вчених у кодифікації та розвитку міжнародного права почала виходити з того, що у разі укладення Радянським Союзом міжнародного договору внутрішнє законодавство повинно бути приведені у відповідність до зобов'язань, які випливають із цього договору [16, с. 53–54]. Але також існувала думка про те, що вплив міжнародних норм про працю на законодавство соціалістичних країн не може мати такого

ж значення для правового регулювання праці, як це відбувається в інших державах. Так, С. О. Іванов зазначав, що, перш за все, вплив міжнародних норм не може стосуватися основ міжнародно-правового регулювання і основних трудових прав громадян, оскільки соціалістичне правове регулювання праці нині є найбільш прогресивною формою правового регулювання праці, а права працівників соціалістичних країн значно ширші від тих, які записані у міжнародних конвенціях та значно краще забезпечені [2, с. 132]. З цього приводу В. Батюк також наголошував на тому, що не можна не відзначити й такого яскравого факту, що принципи радянського трудового законодавства дають трудящим світу більше гарантій, ніж численні конвенції МОП, жодна з яких, наприклад, не гарантує їм повною мірою права на працю [17, с. 58].

У зв'язку з наведеним, виконання міжнародних договорів у цей період мало дещо фрагментарний характер. Наприклад, Конвенція № 87 про свободу асоціацій і захист права на організацію (1948 р.), котра передбачала право всіх трудящих за своїм вибором створювати організації, а також вступати в них з метою висунення і захисту своїх інтересів, була ратифікована СРСР ще у 1956 році. Під впливом норм даної Конвенції Пленум ЦК КПРС (1957 р.) у постанові «Про роботу професійних спілок СРСР» розширив функції фабричних, заводських, місцевих комітетів профспілок, оголосивши їх право у прийнятті рішень щодо нормування праці та організації заробітної плати, у здійсненні контролю щодо дотримання трудового законодавства та виконання колективних договорів, не допускати звільнення робітників і службовців без їх згоди [18, с. 437]. Але відповідно до норм Конвенції № 87 було встановлено також право на створення організацій працівників без попереднього на те дозволу. Проте ст. 152 КЗпП УРСР передбачала обов'язкову реєстрацію профспілок (виробничих) в об'єднаних міжсоюзних організаціях у порядку, встановленому всеросійськими з'їздами професійних союзів, і тільки такі професійні (виробничі) спілки отримували офіційний статус профспілкових організацій. Тобто фактично ця норма порушувала вимоги Конвенції № 87. Лише у Статуті професійних спілок СРСР, який було прийнято у 1963 р., уже не передбачалося реєстрація професійних спілок або їх статутів у ВЦСПС та інших міжсоюзних організаціях.

Як зазначав Е. М. Аметистов, вищі профспілкові органи, – З'їзд професійних спілок СРСР і ВЦСПС, – сприяли практичній імплементації норм ратифікованої Конвенції шляхом приведення у відповідність до неї своїх актів. Вони зробили це, не зважаючи на існування в той час у трудовому законодавстві положень, які не відповідали конвенційним нормам, що створювало колізію договору та закону. Колізія була вирішена на користь міжнародного договору, хоча в радянському трудовому праві не мала місця норма, аналогічна правилу, котре передбачене у ст. 129 Основ цивільного законодавства Союзу РСР і союзних республік, а також у деяких інших законодавчих актах з різних галузей права [19, с. 142].

Одним із прикладів неналежного виконання СРСР своїх міжнародних зобов'язань було існування багатьох проявів примусової та обов'язкової праці: примусовий розподіл випускників після закінчення навчальних закладів, тимчасові переведення як заходи дисциплінарних стягнень тощо. Так, на території України у складі інших республік СРСР Конвенція № 29 «Про примусову або обов'язкову працю» (1930 р.) набрала чинності з червня 1957 р., що вимагало внесення суттєвих змін до трудового законодавства. Саме ратифікація цієї Конвенції поклала на СРСР зобов'язання виключити можливість застосування на території країни будь-яких форм примусової або обов'язкової праці, окрім випадків, які віднесені МОП до виняткових. З цього моменту підстави для переведення працівника у разі виробничої потреби, які допускали можливість беззаконня роботодавця у використанні праці працівника під загрозою дисциплінарного покарання, вступили в суперечність з правовими принципами МОП. Проте примус до праці для частини населення продовжував існувати. Спочатку на підставі Указу Президії Верховної Ради УРСР «Про посилення боротьби з особами, які ухиляються від суспільно корисної праці і ведуть антигромадський паразитичний спосіб життя» (1961 р.), потім на основі ст. 214 КК УРСР, яка була скасована лише у 1991 р.

Українська Радянська Соціалістична Республіка вступила до МОП у 1954 р. і відтоді прагнула до досягнення мети та виконання завдань цієї організації. У літературі з цього приводу зазначено, що вже перша резолюція, котру внесли представники уряду України на 39-й сесії Генеральної конференції в 1956 р., про усунення дискримінації за ознакою статі у питанні заробітної плати вказувала на те, що Радянська Україна є вірним і послідовним захисником інтересів трудящих усього світу в Міжнародній організації праці [17, с. 52]. Одним із свідчень намірів Української РСР зміцнювати та покращувати міжнародне співробітництво у розв'язанні питань праці є те, що Українська РСР станом на 01.01.1967 ратифікувала 22 конвенції МОП із існуючих на той час 126-ти конвенцій [17, с. 47], зокрема конвенції з питань захисту права на організацію, захисту дітей і підлітків, заборони примусової праці, про рівність в оплаті праці жінок і чоловіків за рівноцінну працю, заборони праці жінок у шахтах тощо. Необхідно також відзначити, що ратифіковані в період з 1950-х до 1970-х рр. конвенції МОП були враховані при розробленні Основ законодавства Союзу РСР і союзних республік про працю (1970 р.) і Кодексу законів про працю Української РСР (10.12.1971). Зазначені документи не містили прямих посилань на міжнародні трудові стандарти, але в цілому були спрямовані на зближення національного законодавства і міжнародно-правових норм у трудових відносинах.

У юридичній літературі радянського періоду наголошувалося на тому, що ратифікація Українською РСР конвенцій МОП, як правило, не викликала потреби у вжитті законодавчих або будь-яких

заходів, оскільки законодавство УРСР спрямоване на створення для трудящих кращих умов, ніж передбачено у цих конвенціях [20, с. 109]. Наприклад, ратифікація Конвенції № 112 про мінімальний вік рибалок, що приймаються на роботу, як і багатьох інших конвенцій, не зумовила прийняття спеціальних законів, оскільки гарантії, котрі передбачені вказаною Конвенцією, надані радянським громадянам на законодавчому рівні значно раніше ратифікації [2, с. 58]. Зниження пенсійного віку для працівників, зайнятих на роботах з важкими та шкідливими умовами праці, котре було передбачено Конвенцією № 128 про допомогу по інвалідності, старості, і у зв'язку із втратою годувальника (1967 р.) та Рекомендацією № 131, в Радянському Союзі також відбулося значно раніше та було врегульовано до 1956 р. в підзаконних нормативних актах.

Починаючи з другої половини 70-х років відбувається загострення проблеми прав людини і громадянина в СРСР. Як на позитивні приклади дій керівництва, які були досягнуті в зазначений період, дослідники вказують на підписання СРСР міжнародних пактів про права людини (1976 р.)¹ і Хельсінського Заключного акта (1975 р.). Отже, Радянський Союз взяв на себе міжнародно-правові зобов'язання щодо дотримання прав людини, визнавши їх значущість як універсальних цінностей [21, с. 7].

Пізніше положення цих міжнародних документів знайшли відображення в Конституції УРСР 1978 р. Зокрема передбачалося, що громадяни України мають усю повноту соціально-економічних, політичних та особистих прав і свобод, проголошених і гарантованих Конституцією та законами України (ст. 37). Забезпечувалося та гарантувалося право на працю, на відпочинок, на освіту, на матеріальне забезпечення тощо. Але Е. А. Пушмін наголошував на тому, що головний ідеологічний радянський козир, – соціально-економічні права людей, – виявився неефективним, оскільки положення Конституції та інших законодавчих актів у цій сфері не приведено (у зв'язку з неможливістю в даний час їх забезпечити) у відповідність з деякими нормами Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права від 16 грудня 1966 р. [22, с. 10]. Насамперед не закріплено найголовніше – право кожної людини на гідний життєвий рівень її самої та членів її сім'ї, який включає достатнє і якісне харчування, належний одяг і житло та безперервне поліпшення умов існування (ст. 11 Пакту), а також право на найвищий рівень фізичного і психічного здоров'я (ст. 12) [23].

Реформи другої половини 1980-х рр. вплинули також і на сферу взаємодії міжнародного та національного права. Так, СРСР став учасником 14-ти із 23-х основних конвенцій з прав людини, а у 1991 р. також стороною Факультативного протоколу до Міжнародного

¹ Міжнародний пакт про політичні та громадянські права (набув чинності для України 23.03.1976), Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права (набув чинності 03.01.1976).

пакту про громадянські й політичні права [15, с. 109], що дозволило громадянам СРСР, а потім і України, звертатися зі скаргами до Комітету з прав людини для захисту своїх прав, які передбачені цим Пактом. Крім того, Україна відповідно до Указу Президії Верховної Ради Української РСР від 14 квітня 1986 р. приєдналася також до Віденської конвенції про право міжнародних договорів.

Таким чином, характеризуючи окремі положення національного трудового законодавства УРСР та міжнародні трудові стандарти в контексті їх взаємодії в період з Другої світової війни до моменту розпаду Радянського Союзу можна дійти висновку, що цей період характеризується: по-перше, активною участю Радянського Союзу та Української РСР у роботі міжнародних організацій щодо підписання статутів цих організацій, ратифікації окремих міжнародних договорів. По-друге, приєднання до міжнародних договорів відбувалося, але не могло вплинути на стан радянського трудового законодавства, оскільки реалізація міжнародних норм у галузі праці здійснювалася виключно з урахуванням ідеологічних установок та зовнішньополітичного напрямку діяльності Радянського Союзу.

Міжнародні трудові стандарти справляли лише обмежений вплив на національне трудове законодавство, який мав непрямий характер своєї дії, оскільки, з одного боку, не було конституційно закріплених зобов'язань щодо ратифікації конвенцій та врахування вимог рекомендацій у національному законодавстві, а з іншого – переважала думка, що радянське законодавство в цілому встановлювало більш високий рівень гарантій, ніж той, що був потрібний для виконання вимог конвенцій МОП.

Якісне посилення взаємодії національного трудового законодавства України та міжнародних трудових стандартів відбулося з часу розпаду Радянського Союзу та проголошення незалежності нашої держави.

У зв'язку з активізацією процесів глобалізації, які відбувалися у світі, МОП прагнула посилити свій вплив на процеси розвитку трудової сфери в цілому світі завдяки досягненню компромісу, розвитку соціального діалогу з метою збільшення соціального захисту працівників. Так, у доповіді Генерального директора МОП на Конференції у 1993 р. зазначалося, що сам світ праці зазнав глибокої трансформації. Далекосяжні технологічні нововведення, нові методи управління на підприємствах, дії самих держав та МОП спричинили такий стан справ, за якого світ праці зовсім не нагадує той світ праці, який існував на час створення МОП. Водночас виникають нові соціальні проблеми, посилюється і без того глибока нерівність між державами і між людьми [14, с. 133].

Враховуючи зміни на політичній мапі світу, переорієнтацію в економіці, соціальну нестабільність у цей історичний період МОП була прийнята нова Конвенція № 173 «Про захист працівників у разі банкрутства підприємства» (1992 р.), Конвенція № 175 «Про захист працівників, які працюють неповний робочий час» (1994 р.),

Конвенція № 177 «Про надомну працю» (1996 р.), Конвенція № 181 «Про приватні агентства зайнятості» (1997 р.), Конвенція № 182 «Про заборону найгірших форм дитячої праці» (1999 р.), Конвенція № 189 «Про домашніх працівників» (2011 р.) тощо.

Крім того, посиленню взаємообумовленості розвитку національного трудового законодавства України та міжнародних норм про працю сприяло і те, що після розпаду СРСР та прийняття Декларації про державний суверенітет керівництвом української держави було взято курс на формування економіки ринкового типу. Це передбачало докорінне реформування усіх галузей радянського права, в т.ч. трудового, з урахуванням змін у суспільному устрої. Це було обумовлено також і тим, що разом із політичною та економічною кризою з'явилася криза і в трудовому праві, основними причинами якої С. О. Іванов визнав помилоку орієнтацію права на виробництво, а не на працівника, незахищеність розмірів заробітної плати; низький рівень умов праці; майже повну відсутність договірних засад між працівниками та адміністрацією підприємств, слабкість механізму захисту трудових прав при масовому їх порушенні; слабкість економічних методів регулювання; негнучкість права, у результаті чого приймаються спрощені рішення під час регулювання трудових відносин; зайву централізацію права, що не залишає місця самостійній правотворчості союзних республік, і обмежувальне локальне регулювання; внутрішню суперечливість самого права [24, с. 40].

Так, положення Декларації про державний суверенітет України (1990 р.) проголошували визнання «переваги загальнолюдських цінностей над класовими, пріоритет загальновизнаних норм міжнародного права над нормами внутрішньодержавного права», закріплювали, що «всім громадянам Української РСР гарантуються права і свободи, які передбачені Конституцією УРСР і нормами міжнародного права, визнаними Українською РСР».

Внесення змін у трудове законодавство (1991 р.) та прийняття Конституції України (1996 р.) лише підтвердило нові пріоритети у розвитку національного законодавства з орієнтацією на положення міжнародних документів у сфері трудових відносин. Так, Кодекс законів про працю було доповнено ст. 8-1 щодо співвідношення міжнародних договорів про працю і законодавства Української РСР, згідно з якою надавався пріоритет нормам міжнародного договору щодо норм національного права.

Відповідно до ст. 9 Конституції України вперше була закріплена норма, відповідно до якої «чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, є частиною національного законодавства. Укладення міжнародних договорів, які суперечать Конституції України, можливе лише після внесення відповідних змін до Конституції України».

До кола зазначених міжнародних договорів необхідно включити і ті міжнародні договори СРСР, правонаступницею котрих стала

Україна, оскільки відповідно до ст. 7 Закону України «Про правонаступництво України» Україна є правонаступником прав і обов'язків за міжнародними договорами Союзу РСР, які не суперечать Конституції України та інтересам республіки. Необхідно відзначити, що більшість (а саме 43) конвенцій МОП було ратифіковано Україною у складі колишнього Радянського Союзу, а з часу проголошення незалежності – тільки 26.

Отже, Конституція України створила правові основи для регулювання усього національного законодавства, в тому числі й трудового. Але правова, демократична, соціальна держава повинна не лише визнати та закріпити в законах права і свободи людини, котрі відповідають міжнародним нормам і принципам, а також забезпечити дієвий механізм їх реалізації та захисту. Як справедливо зазначено в науковій літературі, працівники перш за все зацікавлені у практичному здійсненні конвенцій, що приймаються, і МОП повинна знайти шляхи й засоби впливу на практичну реалізацію цих рішень [17, с. 50].

Після проголошення незалежності України держава отримала можливість діяти у міжнародному просторі з урахуванням національних інтересів, що відбивалося в укладених міжнародних договорах. Взаємодія з міжнародними організаціями, зокрема з МОП, у цей період відбувається вже у принципово нових умовах. Міжнародні трудові стандарти використовуються з метою прискорення процесу реформування законодавчих основ регулювання трудових відносин. Таким чином, реформування трудового законодавства було спрямоване на приведення його у відповідність до Конституції України з урахуванням загальновизнаних принципів і норм міжнародного права і зі сформованими новими соціально-економічними умовами.

Так, після 1991 р. відбувається активна ратифікація Верховною Радою України тих конвенцій, до яких приєднання у період Радянського Союзу було неможливим здебільшого з ідеологічних міркувань. Зокрема, це Конвенція № 144 «Про тристоронні консультації для сприяння застосуванню міжнародних трудових норм» (1976 р.), Конвенція № 154 «Про сприяння колективним переговорам» (1981 р.), Конвенція № 156 «Про працівників з сімейними обов'язками» (1981 р.), Конвенція № 158 «Про припинення трудових відносин» (1982 р.), Конвенція № 131 «Про встановлення мінімальної заробітної плати з урахуванням інтересів країн, що розвиваються» (1970 р.), Конвенція № 173 «Про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця» (1992 р.) тощо.

Сьогодні Україна ратифікувала 69 конвенцій (зазначимо, що це найвищий показник серед держав СНД), включаючи усі 8 основоположних конвенцій. Крім того, завдяки конструктивній співпраці нашої держави з МОП реалізовано близько 30-ти спільних проєктів, частина з яких продовжує реалізуватися і нині.

З другої половини 1990-х років посилювалися та набули послідовного характеру як програмна співпраця України з МОП, так і технічна та експертна допомога у питаннях забезпечення, реформування законодавства у сфері соціального забезпечення, реформування статистики праці тощо. Так, протягом 1999–2001 рр. було реалізовано багатопланову програму технічного співробітництва МОП та України. Упродовж останніх років в Україні здійснювалися 8 проектів технічного співробітництва, які охоплювали найбільш важливі пріоритети та потреби уряду і соціальних партнерів в Україні, зокрема: реформування трудового законодавства, забезпечення свободи об'єднань та розбудову потенціалу організацій профспілок та роботодавців, викорінення найгірших форм дитячої праці, запобігання торгівлі людьми, запобігання ВІА/СНІДу у сфері трудових відносин, соціально-економічну захищеність працівників, професійне навчання незайнятого населення та професійну реабілітацію осіб з інвалідністю. Зокрема, згідно з Програмою співробітництва між Міністерством праці та соціальної політики України, соціальними партнерами та Міжнародною організацією праці «Гідна праця» відображено стратегічне планування заходів, яких було вжито МОП у співпраці з Україною протягом 2006-го та 2007-го років.

У межах загальної теми «Гідна праця для всіх» МОП зосередила свою діяльність на трьох пріоритетах програми, які можна розглядати як довготривалі цілі: поглиблення процесу демократизації шляхом посилення ролі соціальних партнерів та соціального діалогу; сприяння збільшенню та поліпшенню можливостей зайнятості чоловіків та жінок; подальша гармонізація зі стандартами ЄС. З реалізацією першої Програми гідної праці для України виникла необхідність у більш активному залученні профспілок, організацій роботодавців та подовженні програмного періоду до 4–5 років. Основною метою нової Програми гідної праці на 2008–2011 рр. було сприяння гідній праці і як фактору продуктивності, і як ключовому елементу розвитку соціальної та трудової сфер в Україні. Запропонована Програма побудована на трьох пріоритетах, спрямованих на зміцнення спроможності урядових установ та соціальних партнерів покращувати управління ринком праці, вдосконалення формулювання політики зайнятості, сприяння рівним можливостям на ринку праці, підвищення ефективності політики соціального захисту з приділенням особливої уваги вразливим групам. Ці пріоритети взаємопов'язані та поєднують різні аспекти гідної праці.

З метою підтримки пріоритетів і зусиль, які необхідні Україні для того, щоб стати сучасною демократичною європейською державою, команда ООН в Україні в тісній співпраці з урядом України та партнерами з громадянського суспільства підготувала Рамкову програму допомоги ООН. Ця програма визначала спільні стратегічні засади для системи ООН в Україні на період з 2006-го до 2010-го року.

Ще один новий проект по охороні праці був відкритий в червні 2010 року. Крім того, МОП розробляє нову Програму розвитку гідної праці на 2012–2016 роки, котра буде спрямована на підтримку розвитку гідної праці в Україні. На сучасному етапі, коли відбувається реформа трудового законодавства, МОП продовжує брати активну участь у наданні допомоги, в тому числі на технічному та експертному рівнях у розробленні проекту Трудового кодексу України.

Підбиваючи підсумки необхідно зробити такі висновки. Розвиток трудового законодавства в контексті його взаємодії з міжнародними трудовими стандартами характеризується, з одного боку, активною участю Радянського Союзу та Української РСР у діяльності МОП щодо ратифікації окремих міжнародних договорів у сфері трудових відносин, з іншого – неповною реалізацією прийнятих зобов'язань за ратифікованими договорами у трудовій сфері. Лише з часу проголошення незалежності України відбулося якісне посилення взаємодії національного трудового законодавства України та міжнародних трудових стандартів. Саме період після розпаду СРСР характеризується тим, що взаємодія з міжнародними організаціями, зокрема з МОП, відбувається вже у принципово нових умовах. Міжнародні трудові стандарти набули сучасного значення й використовуються з метою прискорення процесу реформування нормативних основ регулювання трудових відносин.

Список літератури: 1. Догадов В. М. Правове регулювання труда при капитализме (до второй мировой войны) : [очерки] / В. М. Догадов. – М. : Гос. изд-во юрид. лит., 1959. – 280 с. 2. Иванов С. А. Проблемы международного регулирования труда / С. А. Иванов. – М. : Наука, 1964. – 343 с. 3. Каминская П. Д. Очерки трудового права / П. Д. Каминская. – М. : Юрид. изд-во Наркомюста РСФСР, 1927. – 136 с. 4. Гусов К. Н. Международно-правовое регулирование труда / К. Н. Гусов, М. Н. Курилин. – М. : Манускрипт, 1992. – 210 с. 5. Жернаков В. В. Міжнародний аспект правового регулювання соціально-трудових відносин / В. В. Жернаков // Право України. – 2001. – № 4. – С. 59–61. 6. Киселев И. Я. Зарубежное трудовое право : [учеб. издание] / И. Я. Киселев. – М. : Издат. группа «Норма – ИНФРА-М», 1998. – 728 с. 7. Киселев И. Я. Сравнительное трудовое право : [учебник] / И. Я. Киселев. – М. : Велби ; Проспект, 2005. – 360 с. 8. Крылов К. Д. Правовые приоритеты политики в сфере труда (на основе международных правовых норм) / К. Д. Крылов. – М. : Профиздат, 2002. – 128 с. 9. Процевський О. Новий зміст права на працю – основа реформування трудового законодавства України / О. Процевський // Право України. – 1999. – № 6. – С. 101–105. 10. Феськов М. М. Трудове законодавство України і Європейська соціальна хартія (переглянута): питання адаптації / М. М. Феськов. – К. : Знання, 2005. – 235 с. 11. Чанишева Г. Вплив міжнародних трудових норм на розвиток трудового права України / Г. Чанишева // Підприємство, господарство і право. – 2001. – № 5. – С. 67–70. 12. Чанишева Г. І. Право на колективні переговори: міжнародні стандарти і законодавство України / Г. І. Чанишева // Підприємство, господарство і право. – 2000. – № 12. – С. 45–60. 13. Ярошенко О. М. Теоретичні та практичні проблеми джерел трудового права України : [монографія] / О. М. Ярошенко. – Х. : СПД ФО Вапнярчук Н. М., 2006. – 465 с. 14. Костин Л. А. Международная организация труда / Л. А. Костин. – М. :

Экзамен, 2002. – 416 с. **15.** Гинзбурге Дж. Соотношение международного и внутреннего права в СССР и в России / Дж. Гинзбурге // Государство и право. – 1994. – № 3. – С. 108–113. **16.** Хлестов О. Н. Международное право и Россия / О. Н. Хлестов // Московский журнал международного права. – 1994. – № 4. – С. 51–55. **17.** Батюк В. Україна в міжнародній організації праці / В. Батюк. – К. : Політвидав України, 1968. – 72 с. **18.** КПСС о профсоюзах : [сб. док.] / сост. А. П. Трошина. – М. : Профиздат, 1967. – 666 с. **19.** Аметистов Э. М. Международное право и труд : Факторы имплементации международных норм о труде / Э. М. Аметистов. – М. : Междунар. отношения, 1982. – 272 с. **20.** Ульянова Н. М. Міжнародна організація праці та її конвенції / Н. М. Ульянова. – К. : Наук. думка, 1964. – 112 с. **21.** Рудинский Ф. М. Советские конституции: права человека и гражданина / Ф. М. Рудинский // Советское государство и право. – 1991. – № 9. – С. 3–11. **22.** Пушмін Е. Радянське законодавство і міжнародно-правові норми про права людини / Е. Пушмін // Радянське право. – 1990. – № 12. – С. 9–13. **23.** Права человека : сб. междунар. док. / [сост. Л. Н. Шестаков]. – М. : Изд-во Моск. ун-та, 1986. – 232 с. **24.** Иванов С. А. Кризис советского трудового прав / С. А. Иванов // Советское государство и право. – 1990. – № 7. – С. 40–45.

Надійшла до редакції 20.03.2012

Охарактеризовано развитие трудового законодательства бывшего СССР и международных трудовых стандартов в контексте их взаимодействия.

The development of the labour legislation of the former USSR and the international labour standards is characterized in a context of their interaction.

УДК 349.2

К. Ю. Мельник

ОКРЕМІ ПРОБЛЕМИ ТЕОРІЇ РОБОТОДАВЦІВ – ЮРИДИЧНИХ ОСІБ

Розглянуто ознаки та визначено момент виникнення трудової правосуб'єктності роботодавців – юридичних осіб. Досліджено правове становище керівника підприємства.

Проблематика роботодавців розглядається, як правило, у контексті теорії трудових правовідносин. Трудове правовідношення, яке деякі вчені-трудовики називають власне трудовим правовідношенням [1, с. 160] або основним трудовим правовідношенням [2, с. 48], або індивідуальним трудовим правовідношенням [3, с. 251], у найзагальнішому розумінні являє собою вольовий двосторонній зв'язок працівника та роботодавця через їх суб'єктивні трудові права і обов'язки, забезпечені можливістю державного примусу.

Проблеми трудових правовідносин і зокрема роботодавців як однієї з їх сторін розробляли чимало відомих вчених, серед яких такі видатні науковці радянської доби: М. Г. Александров, М. Й. Бару, Б. К. Бегічев, Л. Я. Гінцбург, П. Д. Камінська, М. П. Карпушин, Ю. П. Орловський, А. Є. Пашерстник, О. С. Пашков, О. І. Процевський, З. К. Сіморот, О. В. Смирнов, В. І. Смолярчук, В. М. Толкунова. Свого