

УДК 341.16

КОЛОСОВ І. В.,

юрисконсульт ПП Колосов В. А.

МІЖНАРОДНА ОРГАНІЗАЦІЯ ПРАЦІ, ЇЇ АКТИ ТА РОЛЬ У ПРАВОВОМУ РЕГУЛЮВАННІ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН

Анотація. У статті приділяється увага міжнародно-правовим договорам як джерелам національного права України, ролі та місцю спеціалізованих міжнародних організацій у регулюванні трудових правовідносин, їх структурі та повноваженням. Окремо досліджуються нормативні акти Міжнародної організації праці, з'ясовується коло правовідносин, які ними регулюються, виділяються проблемні моменти сьогодення, пов'язані з невідповідністю національного законодавства України Конвенціям Міжнародної організації праці та шляхи їх подолання. Висвітлюється зв'язок між нормативними актами Міжнародної організації праці та процесуальними нормами права, якими пропонується врегулювати вирішення трудових спорів.

Ключові слова: міжнародно-правовий договір, національне законодавство, спеціалізовані міжнародні організації, Міжнародна організація праці, конвенція, процесуальні норми, вирішення трудових спорів.

Постановка проблеми. Регулювання трудових правовідносин, зокрема питань захисту права на працю, права на захист від експлуатації, права на заробіток і, як наслідок, боротьба з бідністю є важливою національною та міжнародною справою. Від того, яким чином будуть урегульовані зазначені правовідносини великою мірою залежить добробут суспільства, рівень життя людей, їх задоволеності владою, соціальна еволюція людства. У цьому контексті важлива консолідація норм права щодо регулювання праці, заробітку, робочого часу тощо кожної окремої країни з міжнародними стандартами в зазначених напрямках, які є виявом надбання правової думки світової спільноти. Визнання таких актів частиною національного законодавства означає гарантування захисту прав трудящих на рівні міжнародних критеріїв, а розробка та пошук форм ефективної процедури такого захисту є стратегічним державним завданням. У наведеному полягає **актуальність** пропонованого дослідження.

Як зазначалося нами в попередніх дослідженнях [7, с. 622], «окремі аспекти цієї тематики розглядалися в працях В.П. Паліюк, О.Л. Жуковської, С.Ю. Шевчук, Л.М. Опришко, Н.В. Маковей, П.М. Рабіновича, Н.М. Радановича, Л.В. Голяка, А.С. Мацка, О.В. Тюріної та інших», а крім того – Г.І. Чанишевої, В.І. Прокопенко та інших. Невирішеними на сьогодні зали-

шаються питання застосування «напрямую», безпосередньо норм актів спеціалізованих міжнародних організацій із питань праці як джерела права під час судочинства в трудових спорах та зв'язку такого застосування з підвищенням ефективності процедури їх вирішення, приведення процесуального апарату у відповідність до специфіки та потреб трудових правовідносин.

Формування завдань статті безпосередньо пов'язане з актуальністю дослідження та невирішеними раніше частинами загальної проблеми, а саме: необхідністю наукового осмислення ролі та місця нормативних актів спеціалізованих міжнародних організацій із питань праці в системі правового регулювання трудових правовідносин в Україні і зв'язку застосування таких актів як джерел права під час здійснення судочинства в трудових спорах. Отже, **метою дослідження** є осмислення та напрацювання рекомендацій щодо тематики дослідження.

Виклад основного матеріалу дослідження. Г.І. Чанишева та В.І. Прокопенко [16, с. 367; 1, с. 90–92] вказують на те, що згідно зі ст. 9 Конституції України чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, є частиною національного законодавства України.

Якщо міжнародним договором або міжнародною угодою, у яких бере участь Україна, встановлені інші правила, ніж ті, які містить законодавство України про працю, то застосовуються правила міжнародного договору або міжнародної угоди (ст. 81 Кодексу законів про працю України). Таким чином, у Конституції України та в Кодексі законів про працю України (далі – КЗпП) закріплений принцип пріоритету міжнародно-правових норм перед нормами національного законодавства.

Міжнародно-правове регулювання праці стосується захисту основних прав працівників під час здійснення ними права на працю.

Суб'єктами міжнародно-правового регулювання праці є Організація Об'єднаних Націй (далі – ООН) та її спеціалізований орган – Міжнародна організація праці (далі – МОП), а також різні об'єднання держав: Рада Європи, Європейський Союз, Співдружність Незалежних Держав та інші.

Як зазначає А.С. Мацко [15, с. 79–114], Міжнародна організація праці була заснована урядами декількох країн згідно з рішенням Паризької конференції 11 квітня 1919 р. з метою міжнародного співробітництва для усунення соціальної несправедливості шляхом поліпшення умов праці. Нині МОП – одна зі спеціалізованих установ ООН. МОП покликана вирішувати такі завдання: розробка узгодженої політики та програм, спрямованих на вирішення соціально-трудова проблем; розробка та прийняття міжнародних трудових норм (конвенцій та рекомендацій) для проведення прийнятої політики в 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 трудящих, як жінки, молодь, особи похилого віку, працівники-мігранти; сприяння організаціям

найманих працівників і підприємців у їхній роботі спільно з урядами щодо врегулювання соціально-трудова відносин.

На сьогодні членами МОП є 174 держави. Відповідно до Статуту МОП її членом може бути кожна держава-член ООН. Україна є членом МОП з 1954 р. Головним принципом роботи МОП є трипартизм, тобто формування майже всіх органів МОП базується на основі трьохстороннього представництва: від урядів, представників працівників і підприємців (роботодавців).

Вищий орган МОП – Міжнародна конференція праці (Генеральна конференція), яка скликається щорічно і складається з делегатів усіх держав-членів МОП. До компетенції Генеральної конференції належить прийняття міжнародних конвенцій і рекомендацій, визначення задач і напрямів діяльності МОП, внесення змін в її статут, прийом у члени МОП окремих держав, спостереження за застосуванням державами ратифікованих ними конвенцій, а також рекомендацій МОП.

Виконавчим органом МОП є Адміністративна рада, яка обирається на Міжнародній конференції праці й складається з 56 чоловік: 28 делегатів представляють уряди, 14 – підприємців та 14 – працівників. Адміністративна рада призначає генерального директора Міжнародного бюро праці.

Міжнародне бюро праці – постійний орган МОП, який виконує функції секретаріату, він не є суб'єктом міжнародно-правового регулювання праці, але займається підготовкою конвенцій і рекомендацій МОП, а також спостереженням за їх застосуванням, збиранням і поширенням інформації щодо міжнародно-правового регулювання умов праці найманих працівників. Міжнародне бюро праці займається підготовкою матеріалів до конференції МОП, надає допомогу державам у виробленні законів на основі рішень Генеральної конференції, видає публікації щодо міжнародно-правового регулювання праці.

Згідно зі Статутом МОП одним із головних напрямів діяльності цієї організації є нормотворчість, тобто створення міжнародних трудових стандартів. МОП приймає конвенції та рекомендації, що стосуються різних аспектів праці.

Конвенції приймаються Генеральною конференцією більшістю голів присутніх делегатів. Конвенція набуває статусу багатосторонньої міжнародної угоди після ратифікації її як мінімум двома державами-членами МОП і з цього моменту накладає певні зобов'язання як на ті держави, що ратифікували її, так і на держави, що не ратифікували цю конвенцію. Для окремої держави-члена МОП конвенція стає юридично обов'язковою тільки після ратифікації її вищим органом державної влади (конвенції містять правила також про порядок їх денонсації). У разі ратифікації конвенції держава зобов'язана прийняти законодавчі акти для проведення її в життя і раз на 2–4 роки подавати в МОП доповіді щодо вжитих заходів для ефективного застосування ратифікованої конвенції

Якщо конвенція не ратифікована, держава несе зобов'язання інформувати за запитами Адміністративної ради МОП про стан національного

законодавства і практики щодо такої конвенції, а також про заходи, які передбачається вжити для надання їй сили.

Рекомендація не є міжнародним договором і не повинна бути ратифікована. Рекомендація є побажанням, пропозицією ввести відповідні норми в національне законодавство. Рекомендація доповнює, уточнює і деталізує положення конвенції, дає можливість вибору державам під час застосування міжнародної норми. Рекомендація подається уряду держави-члена МОП для того, щоб її положення шляхом прийняття закону або іншого нормативно-правового акта набули юридичної сили.

МОП приймає міжнародно-правові акти у сфері праці в таких напрямках: право на працю, заборона примусової праці, право на колективні переговори, право на страйк, зайнятість і працевлаштування, умови праці, охорона праці, соціальна співпраця працівників і роботодавців, мирні засоби вирішення трудових конфліктів, право працівників на створення професійних організацій тощо.

Систематизовані конвенції і рекомендації МОП утворюють Міжнародний кодекс праці. З 1919 р. МОП прийняла 181 конвенцію і 188 рекомендацій із широкого спектра питань у сфері праці, а саме: основні права людини, зайнятість і навчання, умови праці або техніка безпеки і гігієна праці.

Право на працю – одне з основних прав людини. Уперше це право було проголошено в Загальній декларації прав людини. Стаття 23 зазначеної декларації проголошує, що кожна людина має право на працю, на вільний вибір роботи, на справедливі та сприятливі умови праці й на захист від безробіття. У Міжнародному пакті про економічні, соціальні й культурні права зазначається, що право на працю – це право кожної людини на отримання можливостей заробляти собі на життя працею, яку вона вільно обирає або на яку вільно погоджується. Міжнародно-правові акти про працю підкреслюють неприпустимість примусової праці. Європейська конвенція про права людини (1959 р.) [2], Конвенція МОП № 29 [10] про примусову або обов'язкову працю (1930 р.) визначають примусову працю як будь-яку роботу або службу, що вимагається від будь-якої особи під загрозою покарання, якщо тільки ця особа не запропонувала добровільні послуги.

При цьому зазначається, що не є примусовою праця, що застосовується у зв'язку з надзвичайними (непереборними) обставинами, через закони про обов'язкову військову службу, а також якщо виконується внаслідок судового вироку.

Конвенція МОП № 105 [13] про скасування примусової праці вказує на неприпустимість примусової праці як засобу політичного впливу (виховання) або як міри покарання за наявність чи за висловлення політичних поглядів (переконань), протилежних встановленій політичній, соціальній або економічній системі. Україна, що ратифікувала названу конвенцію, закріпила в ст. 43 Конституції України заборону використання примусової праці відповідно до міжнародно-правових стандартів.

Основний принцип міжнародно-правового регулювання праці – рівність у здійсненні прав і свобод людини. Рівність у праці виключає дискримінацію, під якою розуміється будь-яка відмінність, недопущення або перевага, що встановлюється за ознакою раси, статі, релігії, іноземного, соціального походження, віку, сімейного стану, що приводять до порушення рівності можливостей у галузі праці та занять. На це, наприклад, вказують такі конвенції МОП, як Конвенція МОП № 111 про дискримінацію в галузі праці й занять (1958 р.), Конвенція МОП № 100 про рівну винагороду чоловіків і жінок за працю рівної цінності (1951 р.) [8; 12]. Аналогічне положення міститься і в нормах національного законодавства. Так, ст. 21 КЗпП України [3, ст. 375] закріплює положення про те, що Україна забезпечує рівність трудових прав усіх громадян незалежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної належності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, роду і характеру занять, місця проживання та інших обставин. Щодо іноземних громадян, то згідно зі ст. 8 Закону України «Про правовий статус іноземців» вони мають рівні з громадянами України права й обов'язки в трудових відносинах, якщо інше не передбачено законодавством України та міжнародними договорами України. Проте для того, щоб такі трудові відносини виникли, для іноземця необхідно отримати дозвіл центру зайнятості.

Низка конвенцій присвячена захисту трудових прав у галузі умов й охорони праці. Так, Конвенція МОП № 47 [14] про скорочення робочого часу до 40 годин у тиждень (1935 р.) передбачає, що встановлення 40-годинного робочого тижня не передбачає зменшення заробітної плати. Години, відпрацьовані понад нормальну тривалість робочого часу, зазначена 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. Певні стандарти встановлені стосовно щотижневої праці, оплачуваних щорічних і навчальних відпусток. Так, тривалість відпустки не повинна складати менше трьох тижнів за кожний рік роботи. Мінімальний стаж роботи для виникнення права на відпустку повної тривалості становить 6 місяців. За час відпусток повинні виплачуватися відпускні в розмірі середньої заробітної плати. Міжнародні стандарти враховані в Законі України «Про відпустки» від 15 листопада 1996 р.

У галузі регулювання заробітної плати найбільш важливими є Конвенції МОП № 131 [9] про встановлення мінімальної заробітної плати (1970 р.), № 95 про охорону заробітної плати (1949 р.) [10]. Під час визначення мінімальної заробітної плати пропонується враховувати потреби працівників і членів їх 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, направленої

на систематичний контроль за станом оплати праці й перегляд мінімальної заробітної плати. Заробітна плата не повинна знижуватися ні за яких умов.

Серед конвенцій про права людини на свободу об'єднання потрібно назвати Конвенцію МОП 1928 р. № 87 про свободу асоціації і захист права на організацію, що закріплює право працівників і підприємців вільно створювати свої організації з метою висунення і захисту своїх інтересів.

Слід зазначити, що в країнах Європи джерелами міжнародно-правового регулювання праці є акти, прийняті Радою Європи та Європейським Союзом. Рада Європи прийняла понад 160 конвенцій, хартиї, угод і протоколів до них, у тому числі Європейську соціальну хартію (1961 р.), Переглянуту Європейську соціальну хартію в 1996 р., Європейську конвенцію про захист прав людини і основних свобод 1950 р. Європейський Союз у 1989 р. прийняв Хартію основних прав працівників, що проголошує соціальні й економічні права. Переглянута Європейська соціальна хартія передбачає 31 право в галузі зайнятості, праці, медичного обслуговування, охорони здоров'я, соціального забезпечення.

Отже, як бачимо, європейською та міжнародною спільнотою наразі напрацьована велика кількість нормативного матеріалу, який дозволяє кожній окремій державі регулювати трудові правовідносини та рівні визначених у них стандартів.

Що стосується України, то питання про безпосереднє застосування норм конвенцій МОП під час здійснення судочинства в трудових спорах залишається відкритим.

Як зазначалося нами в попередніх роботах, «на сьогодні трудові спори в Україні розглядаються за правилами цивільного процесу. Частиною 1 статті 2 Цивільного процесуального кодексу України встановлено, що цивільне судочинство здійснюється відповідно до Конституції України (254к/96 – ВР), цим Кодексом, Законом України «Про міжнародне приватне право» (2709-15)» [7, с. 623]. Однак при цьому немає жодного посилання на міжнародно-правові договори, акти міжнародних організацій як джерела права під час здійснення судочинства, що, на наш погляд, є досить проблемним з огляду на специфіку трудових спорів та потреби в ефективному їх вирішенні.

Висновки. Проведеним дослідженням було досягнуто його мети, а саме: здійснено спробу осмислити роль і місце нормативних актів Міжнародної організації праці та інших спеціалізованих міжнародних організацій у регулюванні трудових правовідносин.

Виділено проблемні питання з тематики дослідження, які стосуються України: неврегульованість позиції щодо застосування актів міжнародних організацій «напрямую» як джерела права під час здійснення судочинства в трудових справах.

Тому, на наш погляд, справедливим було б рекомендувати з метою «спрощення процесуальних форм, позбавлення їх від зайвої перевантаженості формалізмом, покращення їх доступності для рядового працівника»

[6, ст. 151] під час розробки проекту Трудового процесуального кодексу України [4, с. 49] визначити нормативні акти спеціалізованих міжнародних та міждержавних (європейських) організацій із питань праці як джерела судочинства під час вирішення трудових спорів.

Впровадження зазначених рекомендацій, на нашу думку, буде відповідати зовнішньополітичному вектору України в контексті узгодження норм вітчизняного законодавства з нормами права Європейського Союзу та міжнародними стандартами, специфіці трудових правовідносин та потребі в створенні «спеціальних процесуальних форм» [5, с. 156] з метою захисту порушених, оспорюваних чи невизнаних прав працівників.

Водночас питання про застосування в трудовому судочинстві колізій міжнародного приватного права, процесуальну дієздатність суб'єктів трудових правовідносин-нерезидентів, захист прав громадян України, які працюють за кордоном тощо, є напрямками подальших наукових пошуків, які потребують належного вивчення та детального опрацювання.

Література:

1. Болотина Н.Б., Чанишева Г.И. Трудовое право Украины : [учебник] / Н.Б. Болотина, Г.И. Чанишева. – К. : Знання, 2001. – 564 с.
2. Європейська конвенція про права людини 1959 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_004.
3. Кодекс законів про працю України // Відомості Верховної Ради. – 1971. – № 50. – Ст. 375.
4. Колосов І.В. Апеляційне провадження у справах про трудові спори: сучасний стан, проблематика та можливі шляхи імплементації зарубіжного досвіду / І.В. Колосов // Карпатський правничий часопис. – № 1 (01). – 2013. – С. 45–50.
5. Колосов І.В. Практика вирішення індивідуальних трудових спорів в іноземних державах: актуальні проблеми застосування досвіду в Україні / І.В. Колосов // Правове регулювання суспільних відносин в умовах демократизації Української держави : матеріали II Міжнародної науково-практичної конференції (2012 р. м. Київ) / укладачі: Б.В. Новіков, Т.О. Чепульченко, І.П. Голосніченко, В.Ю. Пряміцин. – К. : НТУУ «КПІ», 2012. – С. 155–157.
6. Колосов И.В. Приказное производство в гражданских делах и трудовые споры: сравнительный анализ в Украине и Российской Федерации / И.В. Колосов // Ученые записки Таврического национального университета имени В.И. Вернадского. Серия «Юридические науки». – № 2. – Т. 26 (65). – С. 151–157.
7. Колосов И.В. Судебная практика Европейского Суда в сфере защиты трудовых прав и законных интересов работников как источник права Европейского Союза: вопросы применения в Украине / И.В. Колосов // Міжнародні читання з міжнародного права пам'яті професора П.Є. Казанського : матер. III міжнар. наук. конф. (м. Одеса, 2–3 листопада 2012 р.) / відп. за випуск к.ю.н., доц. М.І. Пашковський ; Націон. ун-т «Одеська юридична академія». – О. : Фенікс, 2012. – С. 621–624.
8. Конвенція Міжнародної організації праці № 111 «Дискримінація у галузі праці і занять» 1958 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_161.

9. Конвенція Міжнародної організації праці №131 «Про встановлення мінімальної заробітної плати» 1970 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_149.
10. Конвенція Міжнародної організації праці № 95 «Про охорону заробітної плати» 1949 р.; Конвенція Міжнародної організації праці № 29 «Про примусову або обов'язкову працю» 1930 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_146.
11. Конвенція Міжнародної організації праці № 158 «Про припинення трудових відносин з ініціативи підприємця» 1971 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_005.
12. Конвенція Міжнародної організації праці № 100 «Про рівну винагороду чоловіків і жінок за працю рівної цінності» 1951 р. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/993_002.
13. Конвенція Міжнародної організації праці № 105 «Про скасування примусової праці». – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_013.
14. Конвенція Міжнародної організації праці № 47 «Про скорочення робочого часу до 40 годин у тиждень» 1935 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/993_145.
15. Порівняльне трудове право : [навч. посіб.] / Б.С. Беззуб, Л.В. Голяк, О.М. Кісільевич та ін. – К. : МАУП, 2005. – С. 79–114.
16. Прокопенко В.І. Трудове право. Курс лекцій / В.І. Прокопенко. – К. : Вентурі, 1996. – 224 с.

Колосов И. В. Международная организация труда, ее акты и роль в правовом регулировании трудовых правоотношений

Аннотация. В статье уделяется внимание международно-правовым договорам как источникам национального права Украины, роли и месту специализированных международных организаций в регулировании трудовых правоотношений, их структуре и полномочиям. Отдельно исследуются нормативные акты Международной организации труда, выясняется круг правоотношений, которые ими регулируются, выделяются проблемные моменты сегодняшнего дня, связанные с несоответствием национального законодательства Украины Конвенциям Международной организации труда и пути их преодоления. Освещается связь между нормативными актами Международной организации труда и процессуальными нормами права, которыми предлагается урегулировать разрешение трудовых споров.

Ключевые слова: международно-правовой договор, национальное законодательство, специализированные международные организации, Международная организация труда, конвенция, процессуальные нормы, разрешение трудовых споров.

Koloso I. The International Labour Organization, its acts and role in law regulation of labour law-relations.

Summary. In article the attention for international – law agreements as a source of national law of Ukraine, role and place of special international organizations in labour law-relations regulation, its structure and powers is paid. The normative acts of International Labour Organization and its law regulations' competention especially learned. The problem points of nowadays, which connected with disagree of national law of Ukraine and International Labour Organizations' Conventions and ways of its overcoming are allocated. Communication between normative acts of International Labour Organization and procedural norms is lit, which regulate of permission of labour cases is proposed.

Really, the International Labour Organization was based according the decision of Paris Conference of April, 11, 1919 with purpose of international collaboration for struggle against social injustice in way of labour conditions improvement. The International Labour Organization is a one of special international organizations of Union Nation Organization now. There are 174 states, including Ukraine, in International Labour Organization for this time.

But not all the International Labour Organizations' Conventions are executed in Ukraine, which is a problem. Besides, the question of immediate use of norms of International Labour Organizations' Conventions during justice in labour cases in Ukraine is open nowadays too.

For ways of overcoming of these problems the offered research is devoted.

Key words: International-law agreement, national law, special international organizations, International Labour Organization, convention, procedural, permission of labour cases.