

завідомо неправдиві відомості, можуть призвести до помилок слідчого і набути значення «доказів обвинувачення» стосовно інших, невинуватих осіб, призвести до суттєвого обмеження їх конституційних прав і свобод. Крім того, подібна позиція обвинуваченого (підозрюваного, підсудного), навіть якщо тяжкі наслідки і не настали, може свідчити, на думку автора статті, про його стійку антисоціальну установку. Тому, враховуючи, що однією з ознак покарання є оцінка судом як вчиненого злочину, так і самого підсудного [7, 279], надання цією особою завідомо неправдивих показань має бути враховане судом при призначенні покарання.

Підсумовуючи сказане, можна зробити висновок, що надання обвинуваченим завідомо неправдивих показань не може розглядатися як допустимий спосіб його захисту, оскільки це не обумовлено його законними інтересами, інтересами правосуддя, не відповідає принципу рівності сторін. Необхідно встановити у ст. 384 КК кримінальну відповідальність обвинуваченого (підозрюваного, підсудного) за надання ним завідомо неправдивих показань, що спричинило тяжкі наслідки у вигляді кримінального переслідування інших осіб, істотного обмеження їх конституційних прав і свобод. Передбачити у ст. 143 КПК обов'язок слідчого попереджати обвинуваченого про кримінальну відповідальність за дачу завідомо неправдивих показань. А також передбачити надання підозрюваним, обвинуваченим або підсудним завідомо неправдивих показань як обставину, що обтяжує покарання (ст. 67 КК), якщо такі дії не утворюють самостійного складу злочину.

Література

1. Линовский В.А. Опыт исторических розысканий о следственном уголовном судопроизводстве в России. / Линовский В.А. — М., 2001. — 360 с.
2. Зейкан Я.П. Захист у кримінальній справі. / Зейкан Я.П. — К., 2006. — 242 с.
3. Маляренко В.Т. Кримінально-процесуальне законодавство України: питання становлення і розвитку / Маляренко В.Т. // Право України. — 2003. — №9. — С. 2-14.
4. Конституція України. Офіційне видання. — К., 1996.
5. Научно-практический комментарий Уголовного кодекса Украины от 5 апреля 2001 года / Под ред. Н.И. Мельника, Н.И. Хавронюка. — К.: Канон; А.С.К., 2002. — 1216 с.
6. Кості М.І. Поняття «доказування» у кримінальному процесі України / Кості М.І. // Право України. — 2004. — №1. — С. 143-147.
7. Кримінальне право України: Загальна частина // За ред. М.І. Бажанова, В.В. Сташиса, В.Я.Тация. — Х., 2002. — 340 с.

Гостев В.В. Сущность защиты обвиняемого как помощь в осуществлении правосудия. — Стаття.

В статье проводится анализ правовой системы Украины в отрасли защиты прав граждан в криминальном процессе и правового положения обвиняемого. Сделанные выводы относительно того, что предоставление обвиняемым заведомо

мо неправдивых показаний не может рассматриваться как допустимый способ его защиты, поскольку это не обусловлено его законными интересами, интересами правосудия, не отвечает принципу равенства сторон. Вносятся предложения по усовершенствованию законодательства, относительно предоставления правовой помощи обвиняемому в полном объеме и без ограничений.

Ключевые слова: защита, обвиняемый, доказательства, ответственность.

Gostev V.V. The defence essence of defendant as a help in justice realization — Article.

This article is devoted to analysis of legal system of Ukraine in the sphere of defence of rights for citizens in criminal process and legal situation of a defendant. The author made conclusions that given untruthful defendant's testimonies can't be use as possible method of his defence. It isn't stipulated by his legal interests, interests of justice and it doesn't meet to principle of equality of parts. The suggestions which are connected with improvement of legislation and giving legal assistance to defendant in complete volume without any limitations are made.

Key words: defence, defendant, proofs, evidence, responsibility.

УДК 331.2

Важечук С.Я., к.ю.н., доцент кафедри цивільного та трудового права Юридичного факультету Київського національного університету ім. Вадима Гетьмана

НАПРЯМКИ НОРМОТВОРЧОЇ ДІЯЛЬНОСТІ МОП В СФЕРІ ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ

Стаття присвячена визначенню тих головних напрямків в сфері захисту трудових прав працівників, в яких здійснюється діяльність Міжнародної Організації Праці. Розглянуто роль МОП в означеній сфері та виявлено сутність її нормотворчої діяльності. Визначено правову природу нормативних актів МОП.

Ключові слова: нормотворча діяльність, МОП, захист трудових прав працівників.

Метою даної статті є визначення тих головних напрямків в сфері захисту трудових прав працівників, в яких здійснюється нормотворча діяльність Міжнародної організації праці. Задля досягнення поставленої мети передбачається вивчити роль МОП в механізмі захисту трудових прав, з'ясувати сутність її нормотворчої діяльності, визначити правову природу та особливості нормативних актів, які приймається в межах МОП, а також проаналізувати ті напрями, в яких така діяльність здійснюється.

Означеним питанням свого часу приділялася і сьогодні приділяється посилена увага в науковій літературі, зокрема, такими вченими як Е.М. Аметістов, С.І. Іванов, К.М. Гусов, М.Н. Курілов, В.О. Карташкін, І.І. Лукашук, І.Я. Кісельов та іншими. Разом із тим, питання діяльності міжнародно-правових організацій в сфері захисту прав людини є, по-перше, достатньо новим напрямком наукових досліджень, внаслідок чого містить величезну кількість внутрішніх моментів, що потребують з'ясування, а по-друге, розвиток міжнародного співробітництва та глобалізація суспільних відносин суттєво змінюють певні форми міжнародного співробітництва, зокрема, і порядок роботи МОП, що зумовлює необхідність вивчення актуальних питань сьогодення стосовно її діяльності. Новизна роботи обґрунтовується новим підходом до вивчення діяльності МОП, а саме: з'ясуванням тих основних напрямів, що вироблені Організацією стосовно нормотворчої діяльності у сфері захисту трудових прав працівників.

Особливо важливу та центральну роль у захисті трудових прав в міжнародному масштабі виконує МОП, яка була створена в 1919 році на основі Версальського мирного договору при Лізі Націй і з 1946 року є спеціалізованою організацією ООН яка займається правовим регулюванням трудових відносин з іноземним елементом [1, с. 182]. Це єдина міжнародна організація, де держави-члени представлені трьома сторонами (принцип трипартизму): урядом (по дві особи від кожної держави), представниками роботодавців і представниками трудящих [2, с. 5; 3, с. 3]. Також специфіка цієї організації полягає у: 1) монополії встановлення міжнародних стандартів у галузі захисту трудових прав працівників; 2) створенні і функціонуванні спеціального механізму контролю для забезпечення дотримання цих стандартів державами-членами МОП; 3) специфіці природи міжнародних конвенцій про працю, які будучи міжнародними договорами відрізняються від останніх особливим порядком розробки та прийняття, застосування і контролю над їх практичним здійсненням. У зв'язку з цим деякі юристи висловлюють думку про докорінну зміну зазначеними особливостями самого характеру міжнародних договорів [4, р. 55, 184].

Нормотворча діяльність є основною діяльністю МОП. За допомогою цієї функції Організація здійснює міжнародно-правову регламентацію захисту трудових прав працівників. Конвенції МОП приймаються Генеральною конференцією Організації (ILO, General Conference) більшістю голосів присутніх делегатів, після чого, якщо документ ратифіковано як мінімум двома державами-учасницями МОП, він набуває статусу багатосторонньої міжнародної угоди. Важливим юридичним фактом є те, що після ратифікації документа двома і більше учасницями, організація накладає певні зобов'язання, що витікають із його норм, як на ті держави, що ратифікували її, так і на держави, що не ратифікували даної конвенції.

Для кожної 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 відносно вжитих заходів щодо ефективного застосування ратифікованої конвенції. Якщо конвенція не ратифікована, дер-

жава несе зобов'язання інформувати по запитам Адміністративної ради МОП про стан національного законодавства і практики відносно такої конвенції, а також про заходи, які передбачається вжити для надання їй сили.

Важливо відмітити, що не лише ратифіковані конвенції МОП підлягають реалізації на території країни-учасниці, але й на територіях тих держав, що не ратифікували конкретної конвенції [5, р. 73-74]. Фундаментальним міжнародно-правовим актом МОП у сфері захисту трудових прав працівників є Декларація про основоположні принципи і права у сфері праці (The ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work) від 1998 року [6], в якій стверджується рішення міжнародного співтовариства «дотримуватися, сприяти застосуванню і сумлінно втілювати в життя» право працівників і роботодавців на свободу об'єднання та колективні переговори, діяти в напрямку ліквідації всіх форм примусової чи обов'язкової праці, повного усунення дитячої праці та дискримінації у галузі найму та занять. У Декларації підкреслюється, що всі держави-учасники несуть зобов'язання дотримуватися цих принципів незалежно від того, ратифікували вони відповідні Конвенції чи ні. Зокрема, документ до таких принципів відносить: 1) свободу об'єднання та дієве визнання права на ведення колективних переговорів; 2) усунення всіх форм примусової чи обов'язкової праці; 3) дієва заборона дитячої праці; 4) неприпустимість дискримінації в сфері праці та занять. Виходячи з цих принципів, що були проголошені в Декларації, можна зробити висновок, що на території будь-якої держави-учасниці повинні застосовуватись не тільки ратифіковані конвенції МОП, а й нератифіковані, проте, такі, що за своїм нормативним змістом, забезпечують реалізацію декларованих принципів.

Рекомендації МОП не передбачають прийняття твердих правових зобов'язань щодо їх виконання, а містять норми декларативного, рекомендаційного типу, виконання яких не тягне будь-яких юридичних наслідків [7, с. 39-40]. Тим не менш важливе практичне значення рекомендацій МОП полягає в тому, що вони є типовим зразком для підготовки національних норм у галузі регулювання умов праці.

О. Зенгер вважає, що міжнародна рекомендація з питань праці спрямована «виключно на проголошення норм показників для визначення діяльності в національному плані» [8, с. 107]. Незважаючи на те, що рекомендації МОП не носять обов'язкового характеру, їх все ж таки не можна визнати актами, що мають чисто номінальне значення. Відповідно до Статуту організації її держави-члени зобов'язані вирішити питання про доцільність перетворення норм-рекомендацій в норми національного законодавства або про прийняття заходів іншого порядку, визначаючи тим самим, в якій мірі вони мають намір дотримуватися положень, що в них містяться (п. 6 ст. 19). Крім того, потрібно відмітити, що в МОП сьогодні активно обговорюється питання про підвищення ролі рекомендацій як одного з найважливіших джерел міжнародно-правового регулювання праці [9, с. 54-64].

Потрібно відмітити, що для універсалізації національних трудових законодавств держав-членів МОП та покращення ефективності правозахисної діяль-

ності, Генеральна конференція розробляє систему нормативно-правових актів з метою розвитку концепції трудових прав працівників та розширення форм та засобів захисту трудових прав працівників. Така діяльність Організації найбільш посилено направлена на такі напрямки, як:

1. **Дискримінація в трудових відносинах.** Діяльність МОП в цій сфері направлена на забезпечення рівності працівників незалежно від будь-яких умов, не пов'язаних з їх діловими якостями. Відповідно до ч. 1 ст. 1 Конвенції МОП N 111 дискримінація в галузі праці та занять розуміється як будь-яке розрізнення, недопущення або перевага, що робляться за ознакою раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних переконань, іноземного походження або соціального стану, який підводиться до ліквідації або порушення рівності. Зазначені в документі підстави дискримінації не є вичерпними. У найбільш всеохоплюючій на сьогоднішній день доповіді МОП з питань дискримінації «Рівність у сфері праці: відповідь на виклики» (Equality at work: TackliNg the challeNges) [10], детально викладена проблема дискримінації в сфері праці, враховуючи її як класичні форми прояву, так і більш нові, зокрема, що ґрунтуються на віці, сексуальній орієнтації, інвалідності та на підставі ВЛІ-статусу та захворювання на СНІД. За погодженням з представницькими організаціями роботодавців і працівників держава має право розширити цей перелік, включивши в нього додаткові підстави, за якими забороняється дискримінація.

На думку фахівців МОП найкращий захист проти дискримінації працівнику може надати профспілка. Виходячи з цієї логіки експерти МОП довели взаємообумовленість прав людини і профспілкових прав. Це питання розглядалося в кінці 60-х років, було проведено спеціальне дослідження, результати якого відображені у висновках «Резолюції про профспілкові права та їх зв'язок з громадянськими свободами» (ResolutioN of coNcerNiNg trade uNiON rights aNd their relatioN to civil liberties), прийнятої 54-ю сесією ІК МОП у 1970 році [11].

2. **Неправомірні звільнення працівників.** Захист від неправомірного звільнення є фундаментальним засобом проти зловживань з боку роботодавця, що виражаються в прагненні позбутися від небажаних працівників. У Конвенції МОП N 158 «Про припинення трудових відносин з ініціативи підприємця» наводиться перелік причин звільнення, не пов'язаних з діловими якостями працівника або виробничою необхідністю і які не є законною підставою для розірвання трудового договору: 1) членство в профспілці; 2) раса, колір шкіри; 3) сімейний стан; 4) вагітність, відсутність на роботі у зв'язку з перебуванням у відпустці по вагітності та пологах, догляду за малолітньою дитиною, а також у зв'язку з хворобою, травмою; 5) виконання обов'язків представника працівників (у тому числі в минулому), подача скарги або участь у справі, порушеній проти підприємця за звинуваченням у порушенні законодавства та ін. У випадку звільнення за даних підстав роботодавець зобов'язаний відновити працівника на колишній роботі або, якщо це не є можливим, виплатити йому відповідну компенсацію.

3. **Примусова праця та торгівля людьми.** Примусова праця в ст. 2 в Конвенції 1930 року про примусову працю N 29 (Forced Labour CoNveNtioN) визначається як «будь-яка робота чи служба, яка вимагається від будь-якої особи під загрозою будь-якого покарання, для виконання якої ця особа не запропонувала своїх послуг добро-

вільно» [12]. Разом з цим, в ч. 2 ст. 1 Конвенції застосування праці, які не походять на вільному волевиявленні, допускається як виняток протягом певного (перехідного) періоду тільки для громадських цілей і тільки під контролем і наглядом державних органів. У разі використання такої праці держави зобов'язані вжити відповідних законодавчих та адміністративних заходів для того, щоб примусова чи обов'язкова праця не стала передумовою створення становища, аналогічного рабству.

В ст.ст. 6, 7 та 8 Протоколу про попередження і припинення торгівлі людьми, особливо жінками і дітьми, і покарання за неї (Protocol to PreveNt, Suppress aNd PuNish TraffickiNg iN PersoNs, especially WomeN aNd ChildreN) [13] йдеться про заходи, які повинні бути прийняті до уваги, коли мова йде про жертви торгівлі людьми. Ці статті необхідно читати і виконувати спільно зі ст.ст. 24 і 25 Конвенції ООН проти транснаціональної організованої злочинності (UNited NatioNs CoNveNtioN agaiNst TraNsNatioNal OrgaNized Crime) [14] (Палермський протокол), де наведені положення стосовно захисту жертв і свідків, які застосовні до всіх випадків, зазначених у конвенції.

Норми Палермського протоколу, в яких встановлюються процедурні вимоги та основні заходи безпеки, є обов'язковими для виконання державами-учасницями, в той час як вимога надати допомогу і підтримку жертвам включають в себе певний елемент свободи вибору. Багато зобов'язань застосовані рівнозначно до будь-якої держави, в якій знаходяться жертви, будь то країна походження, транзитна країна і країна призначення [15]. Зокрема, ст. 6.1 встановлює, що «у відповідних випадках і в мірі, допустимий відповідно до її законодавства, кожна держава-учасниця повинна захищати недоторканість приватного життя і проводити ідентифікацію жертв торгівлі людьми, включаючи, серед іншого, дотримання конфіденційності під час судових розглядів, що відносяться до таких справ» [14].

4. **Права працівників-мігрантів.** Особлива увага в нормотворчій та правозахисній діяльності МОП приділяється захисту трудових прав працівників, що працюють за кордоном (права трудових мігрантів). МОП вважає, що «права людини всіх працівників-мігрантів, незалежно від їх статусу, повинні забезпечуватись та захищатись» [16, р. 17]. Зокрема, на всіх працівників-мігрантів повинні розповсюджуватись принципи та права, що відповідають нормам конвенціям ООН про права людини та які передбачено в Декларатії МОП про основоположні принципи і права у сфері праці 1998 року та в протоколах до неї, котрі знайшли відображення у восьми основних конвенціях МОП: 1) Конвенції про свободу асоціації та захист права на організацію (CoNveNtioN coNcerNiNg Freedom of AssociatioN aNd ProtectioN of the Right to OrgaNize), 1948 року N 87; 2) Конвенції про право на організацію і на ведення колективних переговорів (Right to OrgaNise aNd Collective BargaiNiNg CoNveNtioN), 1949 року N 98; 3) Конвенції про примусову працю (Forced Labour CoNveNtioN), 1930 року N 29; 4) Конвенції про скасування примусової праці (AbolitioN of Forced Labour CoNveNtioN), 1957 року N 105; 5) Конвенції про рівну винагороду (Equal RemuNeratioN CoNveNtioN), 1951 року N 100; 6) Конвенції про дискримінацію в галузі праці та занять (DiscrimiNatioN (EmpleymeNt aNd OccupatioN)

CoNveNtioN), 1958 року N 111; 7) Конвенції про мінімальний вік для прийому на роботу (MiNimum Age CoNveNtioN), 1973 року N 138; 8) Конвенції про найгірші форми дитячої праці (Worst Forms of Child Labour CoNveNtioN), 1999 року N 182. Також Організацією за час її існування був вироблений комплекс нормативно-правових актів, що є якісною правовою основою, яка базується на міжнародному праві та регламентує трудову міграцію, форми і засоби захисту трудових прав трудових мігрантів, а саме: 1) Конвенція про трудящих-мігрантів (переглянута) (MigratioN for EmploymeNt CoNveNtioN (Revised)) N 97 від 1949 року; 2) Рекомендація щодо працівників-мігрантів (переглянута) (MigratioN for EmploymeNt RecommeNdatioN (Revised)) N 86 від 1949 року; 3) Конвенція про трудящих-мігрантів (додаткові положення) (MigraNt Workers (SupplemeNtary ProvisioNs) CoNveNtioN) N 143 від 1975 року; 4) Рекомендація щодо працівників-мігрантів (MigraNt Workers RecommeNdatioN) N 151 від 1975 року. Так, фахівці МОП зазначають, що якщо «ці конвенції ратифіковані державою, вони повинні виконуватись в повній мірі» [16, р. 18-19].

В п. 10 (1-11) «Багатосторонніх основ МОП з питань міграції робочої сили» відмічається факт існування практичної проблеми механізму захисту трудових прав трудових мігрантів, які можна подолати шляхом реалізації таких рекомендацій: 1) розповсюдження інспекції праці на всі робочі місця, де працюють працівники-мігранти, з метою ефективного моніторингу умов їхньої праці та нагляду за дотриманням договорів найму; 2) забезпечення наявності у трудових інспекцій або відповідних компетентних органів необхідних ресурсів і необхідної підготовки співробітників трудової інспекції в області прав трудящих-мігрантів та різноманітних потреб чоловіків і жінок серед трудящих-мігрантів; 3) сприяння впровадженню письмових договорів найму в якості основи для визначення зобов'язань і обов'язків і механізму реєстрації таких договорів, якщо це необхідно для захисту трудящих-мігрантів; 4) сприяння обговорення Багатосторонніх основ між МОП та іншими міжнародними організаціями з метою не допустити порушення принципу надання трудящим-мігрантам рівності з трудящими-громадянами і здійснення прав, зазначених у принципах 8 і 9 цих Основ, у їхній політиці і програмах; 5) забезпечення усіх трудящих-мігрантів ефективними засобами судового захисту проти порушення їхніх прав і створення для всіх трудящих-мігрантів ефективних і доступних каналів подачі скарг і використання коштів судового захисту без загрози дискримінації, залякування або переслідування; 6) забезпечення засобів судового захисту щодо будь-яких фізичних і юридичних осіб, що займаються наймом та працевлаштуванням трудящих-мігрантів, які порушують їхні права; 7) введення ефективних санкцій та покарань для всіх відповідальних за порушення прав трудящих-мігрантів; 8) надання трудящим-мігрантам інформації про їхні права і надання їм допомоги в захисті їхніх прав; 9) надання організаціям роботодавців і працівників інформації щодо прав трудящих-мігрантів; 10) надання трудящим-мігрантам у разі необхідності послуг усного та письмового перекладу під час адміністративних і судових розглядів; 11) надання трудящим-мігрантам, які беруть участь у судовому розгляді з питань зайнятості та міграції, юридичних послуг у відповідності до національного законодавства та практики [16, р. 21-22].

Отже, підводячи підсумок всьому вище викладеному, слід зробити висновок, що для універсализації національних трудових законодавств держав-членів МОП та покращення ефективності правозахисної діяльності, Генеральна конференція розробляє систему нормативно-правових актів з метою розвитку концепції трудових прав працівників та розширення форм та засобів захисту трудових прав працівників. Така діяльність Організації найбільш посилено направлена на такі напрямки, як: 1) дискримінація в трудових відносинах; 2) неправомірні звільнення працівників; 3) примусова праця та торгівля людьми; 4) права працівників-мігрантів.

Використана література:

1. Тимченко Л. Д. Международное право / Л. Д. Тимченко — Харьков: «Консум», 1999. — 525 с.
2. Трехсторонние консультации: международные нормы труда. МБТ: Женева, 2007. — 110 с.
3. Продвижение достойного труда в Восточной Европе и Центральной Азии: Направление работы Субрегионального бюро МОТ. МОТ Москва, 2010. — 26 с.
4. Scelle G. L'Organisation internationale du travail et le BIT. / G. Scelle — Paris. 1930. — 268 p.
5. Human Trafficking and Forced Labour Exploitation — Guidance for Legislation and Low Enforcement, First published. Geneva, International Labour Office. 2005 — 79 p.
6. The ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work [Електронний ресурс]: www.ilo.org. Документи МОП. — Режим доступу: <http://www.ilo.org/public/english/standards/index.htm>
7. Аметистов Э. М. Международное право и труд: Факторы имплементации международных норм о труде. / Э. М. Аметистов. — М., 1982. — 272 с.
8. Зенгер А. Права человека и контроль за их осуществлением в Международной организации труда / А. Зенгер // Сов. государство и право. — 1991. — № 10 — С. 106-115.
9. Нормотворческая деятельность МОТ в эпоху глобализации: Доклад Генерального директора МБТ 85-й сессии МКТ. Женева, 1997. — 82 с.
10. Equality at work: Tackling the challenges. Global Report under the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work. ILO: Geneva. 2007. — 127 p.
11. Resolution of 1970 concerning trade union rights and their relation to civil liberties (extracts). http://training.itcilo.it/ils/foa/library/general_surveys_en/259416.htm
12. Forced Labour Convention № 29 [Електронний ресурс]: www.ilo.org. Документи МОП. — Режим доступу: <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/con-ve.pl?C029>
13. Protocol to Prevent, Suppress and Punish Trafficking in Persons, especially Women and Children, Un: 2000. — 11 p.

14. United nations Convention against Transnational Organized Crime. Un: new York, 2004. — 30 p.
15. A/55/383/Add.1, 3 november 2000, Report of the Ad Hoc Committee on the Elaboration of a Convention against Transnational Organized Crime on the work of its first to eleventh sessions. Un, 2000. — 21 p.
16. Cadre multilatéral de l'OIT pour les migrations de main-d'oeuvre. Principes et lignes directrices non-contraignants pour une approche des migrations de main-d'oeuvre fondée sur les droits. Genève, 2006. — 107 p.

Вавженчук С.Я. Направления нормотворческой деятельности МОП в сфере защиты трудовых прав работников. — Статья.

Статья посвящена определению тех главных направлений в сфере защиты трудовых прав работников, в которых осуществляется деятельность Международной организации труда. Рассмотрена роль МОП в обозначенной сфере и выявлена сущность ее нормотворческой деятельности. Определена правовая природа нормативных актов МОП.

Ключевые слова: нормотворческая деятельность, МОП, защита трудовых прав работников.

Vavjenchuk S.J. Direction rule-making activity the International organization of work in sphere of protection of the labour rights of workers. — Article.

Article is devoted definition of those mainstreams in sphere of protection of the labor rights of workers in which activity of the International organization of work is carried out. Role international organization of work in the designated sphere is considered and its essence rule-making activity is revealed. The legal nature of statutory acts international organization of work is defined.

Keywords: rule-making activity, international organization of work, protection of the labour rights of workers.

УДК 349.2

Клементарський М.М.,

кандидат юридичних наук,

старший науковий співробітник науково-дослідної лабораторії

з розроблення законодавчих та інших нормативно-правових актів

Харківського національного університету внутрішніх справ

**ПРОБЛЕМИ КЛАСИФІКАЦІЇ СУБ'ЄКТІВ
ТРУДОВОГО ПРАВА**

Досліджені елементи розробки в рамках трудового права єдиного вчення про його суб'єктів; зроблено висновок, про доцільність виділення серед усіх суб'єктів вітчизняного трудового права двох найбільших груп за критерієм

їхнього функціонального взаємозв'язку — базових (системо утворюючих) суб'єктів трудового права першого рівня та допоміжних суб'єктів трудового права другого рівня.

Ключові слова: класифікація, суб'єкти трудового права.

Питання визначення суб'єкту права та суб'єкту трудового права неодноразово піднімалися в роботах представників як загальної теорії права (С.С. Алексєєв, Н.В. Вітрук, С.Ф. Кечек'ян, В.В. Кофєйчиков, В.О. Котюк, Г.Н. Манов, М.І. Магузов, А.В. Мішкевич, П.М. Рабінович, Л.І. Спиридонов, О.В. Сурілов), так і трудового права (М.Г. Александров, Б.К. Бегічев, Я.І. Безугла, Л.Я. Гінцбург, В.С. Венедиктов, І.В. Зуб, М.П. Карпушин, Р.І. Ковдратьєв, З.А. Павлович, А.С. Пашков, П.Д. Пилипенко, В.І. Прокопенко, В.А. П'ятина, О.В. Смірнов, Н.П. Черноморченко, І.М. Якушев, О.М. Ярошенко), які досліджували правове становище суб'єктів права (або трудового права) в цілому чи окремі їх юридичні властивості.

Проблема розробки в рамках трудового права єдиного вчення про його суб'єктів є невирішеною, дослідження елементів чого і є метою статті. І хоча вчені приділяють значну увагу зазначеній проблемі, законодавець не поспішає включити до діючого законодавства про працю спеціальну групу норм, які були б присвячені загальним положенням про суб'єктів трудового права й трудовій правосуб'єктності громадян.

Залежно від того, чи була трудова правосуб'єктність реалізована в правових зв'язках, а також від того, якої якості й порядку ці зв'язки, суб'єктів трудового права можна підрозділити на:

— власне суб'єктів трудового права (наявність абстрактних правових зв'язків);

— суб'єктів трудового права, що є суб'єктами трудових правовідносин (наявність конкретних правових зв'язків);

— суб'єктів трудового права, що є сторонами колективного чи індивідуальних трудових договорів (наявність конкретних правових зв'язків особливого роду).

Як видно, зазначена класифікація заснована не лише на розбіжностях між суб'єктами права й суб'єктами правовідносин, але й на особливостях побудови предмета трудового права як галузі.

Суб'єктів трудового права умовно можна підрозділити на можливих учасників власне трудових відносин та на тих, хто має законодавчо закріплене право (а іноді й обов'язок) виступити стороною суміжних із трудовими відносин. Сутність допоміжних (похідних) суб'єктів трудового права полягає в тім, що їхня здатність до правоволодіння в рамках цієї правової галузі або є похідною від правосуб'єктності основних суб'єктів, або спрямована на обслуговування функціонування останніх як повноцінних учасників відносин у сфері праці. Сам факт існування двох основних груп суб'єктів трудового права, врешті-решт, обумовлений особливостями організації сфери застосування найманої праці, в якій, з одного боку, є оплатне споживання фізичних і інтелектуальних здатнос-