

УДК 339.9:319.2

О. Жадан

## ЗАСТОСУВАННЯ МІЖНАРОДНИХ ТРУДОВИХ СТАНДАРТІВ У РЕГУЛЮВАННІ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН У РАМКАХ СОТ

**Здійснено сутнісну характеристику трудових стандартів Міжнародної організації праці, розкрито їх зміст та структуру. Проаналізовано сучасний стан реалізації міжнародних трудових стандартів у діяльності Світової організації торгівлі. Визначено напрямки вдосконалення механізму застосування трудових стандартів у регулюванні соціально-трудових відносин у рамках Світової організації торгівлі.**

**Ключові слова:** міжнародні трудові стандарти; соціально-трудові відносини; Міжнародна організація праці; Світова організація торгівлі.

Загострення конкурентної боротьби на міжнародній арені в сфері торгівлі та інвестицій піддає систематично зростаючому тиску права трудящих. У нових політичних принципах міжнародних торговельних і фінансових організацій, найбільш впливовою із яких є Світова організація торгівлі (далі – СОТ), Міжнародна організація праці (далі – МОП) визнається як орган, відповідальний за визначення та встановлення відповідних норм і стандартів трудових відносин. Значної актуальності в цих умовах набуває створення дієвого механізму, що зобов’язував би уряди країн-учасників таких багатобічних організацій до виконання цього надважливого національного завдання – завдання реалізації та забезпечення дотримання трудових стандартів МОП.

Дослідженням діяльності Міжнародної організації праці, ефективності її дій, визначення місця та ролі в системі правового захисту соціальних та економічних прав людини, а також значення її міжнародно-правових документів для розвитку національної та світової системи соціально-трудових відносин займалися такі вчені: Н. Волгін, О. Грішнова, В. Жуков, Р. Колосова, А. Колот, Л. Костін, Е. Лібанова, Г. Мелік’ян, П. Надолішний, В. Руденко, Г. Осовий, В. Семеніхін, Т. Семигіна та інші.

Метою даної статті є виявлення недоліків механізму реалізації трудових стандартів МОП у діяльності СОТ та обґрунтування науково-теоретичних підходів щодо їх подолання.

Для досягнення визначеної мети необхідно вирішити такі завдання:

- дати сутнісну характеристику трудових стандартів МОП, розкрити їх зміст та структуру;
- проаналізувати сучасний стан реалізації міжнародних трудових стандартів у діяльності СОТ;
- визначити напрямки вдосконалення механізму застосування трудових стандартів у регулюванні соціально-трудових відносин у рамках СОТ.

Об’єктом дослідження є механізм реалізації трудових стандартів МОП у діяльності СОТ.

Предмет дослідження – проблеми та протиріччя застосування міжнародних трудових стандартів у регулюванні соціально-трудових відносин у рамках СОТ.

Від початку своєї діяльності у 1919 р. МОП було прийнято 188 Конвенцій, в яких були закріплені міжнародні стандарти трудових відносин, що стосуються, наприклад, обмеження робочого часу, захисту праці і здоров’я, політики в сфері зайнятості та основоположних

умов праці для певних груп осіб, які працюють за наймом. Для набуття юридичної сили і реалізації в конкретній країні-учасниці Конвенції МОП повинні бути ратифікованими національним урядом. Але вісім Конвенцій, що встановлюють основоположні права і отримали найменування трудових стандартів МОП, діють у всіх країнах-учасницях МОП, незалежно від того, будуть вони ратифіковані національними урядами чи ні.

Із прийняттям у 1998 р. Декларації МОП про основоположні принципи і права у сфері праці фактично було прийнято рішення перетворити ці вісім Конвенцій МОП на умови членства у даній міжнародній організації. У Декларації МОП були закріплені чотири принципи, узагальнюючі основоположні права, що містяться в даних Конвенціях (Конвенції МОП № 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138 і 182):

- свобода об'єднання і право на ведення колективних переговорів;
- викоринення всіх форм примусової праці;
- заборона дитячої праці;
- заборона дискримінації у трудових відносинах [1].

Протягом понад десяти років із моменту прийняття Декларації МОП різні організації, зокрема і міжнародний профспілковий рух, намагалися добитися того, щоб і іншими міжнародними агентствами або угодами були передбачені заходи, за допомогою яких їх програми і дії були б приведені у відповідність до чотирьох зазначених вище трудових стандартів МОП.

І хоча зазначені основоположні принципи і права у сфері праці були практично одногосно підтримані урядами, проте й досі помітний опір з боку 181 країни-члена МОП щодо спроб наполягти на дотриманні своїх зобов'язань. Іншими багатосторонніми організаціями, в яких представлені всі ті ж уряди, хоча і висловлювалася принципова підтримка трудових стандартів МОП, але одночасно чинився опір вимогам припинити дії, що суперечать даним трудовим стандартам. Найбільш сильний опір чинився тими організаціями, які мають найбільший вплив на становище трудящих, а саме міжнародними торговельними та фінансовими корпораціями, однією з найбільш впливових серед яких є Світова організація торгівлі [2]. Тим не менше, і з боку організацій і агентств, які раніше заявляли про свою непричетність до положень трудових стандартів МОП, були проведені заходи на підтримку дотримання цих стандартів трудових відносин.

Почавши свою діяльність у 1995 р. як спадкоємиця Генеральної угоди з тарифів і торгівлі (далі – ГАТТ), СОТ за короткий період часу перетворилася в універсальну міжнародну організацію, що здійснює регулювання всіх процесів обміну товарів, капіталу, послуг і робочої сили між своїми членами, для яких є обов'язковими її правові норми [3].

У рамках СОТ розроблені та реалізуються законодавчо закріплені вимоги до міжнародної торгівлі та механізм багатобічного узгодження й регулювання політики держав – її членів у зовнішньоторговельній сфері, вирішенні торговельних суперечок, а також розробка стандартних зовнішньоторговельних документів.

Україна офіційно оголосила про свій намір стати членом СОТ у 1993 р. і через майже 15 років переговорний процес було успішно завершено, 16 травня 2008 р. Україна офіційно стала 152-ою країною-членом СОТ.

На практиці, вступ України до СОТ означає не лише завершення формальних переговорних процедур, а й насамперед запровадження цілком конкретних норм, правил і принципів, яких має дотримуватись Україна в галузі регулювання зовнішньої торгівлі товарами і послугами та у суміжних із торговельною політикою галузях.

Аналіз наслідків приєднання України до СОТ у сфері соціально-трудових відносин неможливий без розгляду проблеми трудових стандартів.

Питання трудових стандартів пов'язане з визначенням торговельних режимів окремих країн. Економічно розвинені країни виступають за необхідність врахування при встановленні торговельного режиму тієї або іншої країни характерних для них трудових стандартів, що визначають рівень оплати праці в конкретних галузях економіки, умови праці та соціального захисту.

У тому випадку, якщо в країні такі стандарти нижче, ніж в економічно розвинених країнах, вона одержує “неринкові” переваги, завдяки меншим витратам на виробництво та трудомісткості продукції.

Особливо наполегливо щодо цього виступають США під впливом своїх профспілкових лобістів, що вимагають включення до порядку денного подальших переговорів у рамках СОТ питання про встановлення обов'язкових стандартів на робочу силу. Це стосується тривалості робочого дня, розмірів мінімальної оплати праці, застосування дитячої праці та спрямовано на використання трудових стандартів як інструмента обмеження ввозу низки товарів із країн, що розвиваються. Такий захід стане засобом захисту трудомістких виробництв в економічно розвинених країнах від конкуренції з боку країн, що розвиваються, з дешевою робочою силою.

Зі свого боку, країни, що розвиваються – члени СОТ, вважають питання трудової сфери, трудових стандартів поза сферою повноважень СОТ, оскільки останні закріплені міжнародним статусом за МОП. За цього вони виходять із необхідності встановлення такого режиму, який би сприяв вирішенню завдань боротьби з безробіттям.

Турбуючись про те, що у зв'язку з посиленням конкуренції на міжнародній арені в сфері торгівлі та інвестицій права трудящих можуть потрапити під тиск, профспілкові організації ще до проведення першої Конференції на рівні міністрів країн-членів СОТ у 1996 р. наполягали на включенні в правові документи СОТ захисної поправки про основоположні права у сфері праці. Однак питання про права трудящих у мандат СОТ включені не були через опір країн, що розвиваються, які визнавали їх як прихований протекціонізм. На першій і четвертій Конференції на рівні міністрів країн-членів СОТ було прийнято положення, яке зобов'язує СОТ “... дотримуватися міжнародно-визнаних стандартів трудових відносин” [4]. Але теми, що стосуються трудящих, були виключені з порядку денного переговорів раунду Доха. Однак у 2007 р. мало місце певне співробітництво між СОТ і МОП у ході видання першої спільної публікації обох організацій із питань торгівлі та зайнятості – “Торгівля та зайнятість. Складні завдання політичних досліджень” (“Trade and Employment: Challenges for Policy Research”). У найближчі роки, ймовірно, буде створено в рамках СОТ формальний механізм врегулювання співвідношення між торгівлею і трудовими стандартами МОП. А поки завдяки існуванню Механізму огляду торговельної політики з 1997 р. публікуються звіти Міжнародної конфедерації профспілок (далі – МКП) про ситуацію щодо трудових стандартів МОП в країнах-членах СОТ, хоча з боку СОТ і не пред'являються будь-які вимоги щодо дотримання цих стандартів трудових відносин [5].

Лібералізація зовнішньоторговельних відносин України з іншими, й насамперед – з економічно розвиненими країнами, неминуче буде супроводжуватися зниженням тарифного регулювання, а також ослабленням державної підтримки цілих галузей економіки, що в перспективі може спричинити згорання виробництв і підприємств.

У цих умовах перед нашою країною постають важливі завдання відстоювання своїх національних інтересів і створення такої системи регулювання, що дозволила б в умовах членства у СОТ відстояти для себе необхідні економічні й зовнішньоторговельні умови.

Не меншого значення набуває перехід до такої активної соціальної політики, яка б за допомогою системи соціальних заходів щодо захисту зайнятості й підтримки досягнутого життєвого рівня, дозволила б нівелювати негативні наслідки лібералізації зовнішньої торгівлі в соціально-трудовій сфері, не опускаючи планку національних трудових стандартів.

Для цього є відповідні правові передумови на міжнародній арені. По-перше, МОП послідовно виступає за визнання переваг країн, що розвиваються, і країн із перехідною економікою, обумовлених низкою заробітною платою й низьким рівнем соціального захисту, як необхідної умови розвитку економіки. По-друге, СОТ підтвердила за МОП право встановлювати норми в сфері соціально-трудових відносин, про що було заявлено в заключній декларації на конференції СОТ у Сінгапурі в грудні 1996 р.: “Ми підтверджуємо свою прихильність дотриманню міжнародно-визнаних основних норм в сфері праці й визнаємо право розробляти й контролювати ці норми за МОП” [6].

Питання про перехід до СОТ повноважень щодо забезпечення міжнародних трудових стандартів виникає й обговорюється протягом усього періоду її діяльності. Запровадження такого механізму пропонують не тільки провідні країни світу, але й профспілки, урядові організації, які зацікавлені в тому, щоб у рамках багатосторонніх торговельних угод й у діяльності Комітету з урегулювання розбіжностей у рамках СОТ, трудові стандарти використалися як інструмент дотримання торговельних угод, аргументуючи це тим, що продуктивність праці безпосередньо впливає на торгівлю.

Включення таких трудових стандартів у торговельні відносини буде означати можливість застосування економічних заходів і штрафів, і призведе до того, що країни, нездатні забезпечити мінімальні трудові стандарти, будуть “вимиватися” з ринків недорогої продукції.

Аргументом для запровадження такого механізму також є і відсутність у МОП системи репресивних заходів проти країн, що не дотримуються мінімальних трудових стандартів. Система заходів МОП із впливу на виявлені факти порушень країнами загальноновизнаних норм і прийнятих на себе зобов’язань на практиці малорезультативна.

Отже, приєднання України до СОТ обумовлює необхідність створення для вітчизняного бізнесу нового організаційно-правового середовища, що передбачає реформування системи державного регулювання соціально-трудових відносин, яка б дозволила зберегти національний трудовий потенціал, забезпечити найбільш ефективне використання при справедливому рівні його оплати.

За цього потрібно підкреслити той факт, що вирішення соціально-трудових проблем у більшості випадків стане можливим лише в результаті ефективної системи державного впливу на економіку.

Хоча вступ до СОТ був пов’язаний з вимогою дерегулювання ринку праці та змінами в законодавстві, Україна повинна забезпечити для себе створення інституціональних механізмів, здатних гарантувати пріоритет соціальних цілей.

Якщо при вступі до СОТ західні країни виходили з умови, що рівень соціального захисту, забезпечуваний законодавством цих країн, не буде знижуватись, то в Україні ця проблема залишається відкритою та вимагає глибокого аналізу і оцінки.

Найбільш яскраво цю ситуацію характеризують позиції України у міжнародних рейтингах.

За період із 1990-го до 2011 р. значення Індексу розвитку людського потенціалу (далі – ІРЛП) України зросло із 0,707 до 0,729, або на 3% (у середньому приблизно на 0,1% за рік) [7]. До списку країн Європи та Центральної Азії, які розташовані близько до України в рейтингу ІРЛП і які мають порівнянну з Україною чисельність населення, входять Казахстан і Російська Федерація з ІРЛП відповідно 68 і 66.

Індекс розвитку людського потенціалу вираховується за такими показниками: ВВП на душу населення, очікувана тривалість життя при народженні, рівень освіченості населення. Також аналізуються рівень гендерної рівності, рівень бідності, безпека людей. Усі країни поділили на чотири групи: дуже високий, високий, середній і низький рівень розвитку.

По першому показнику здоров'я і довголіття Україна потрапила в дев'ятку держав, де очікувана тривалість життя нижча показників 70-х рр. [8].

Шість із них – країни Африки на південь від Сахари. Ще три – Білорусь, Україна та Росія. І якщо зниження тривалості життя в країнах Африки пов'язується із епідемією ВІЛ /СНІД, то скорочення очікуваної тривалості життя в Україні, Росії та Білорусі торкнулося насамперед, чоловіків і виникло через зростання масштабів алкоголізму та стреси, пов'язані з переходом до ринкової економіки й високою інфляцією, безробіттям і невпевненістю в завтрашньому дні.

За другим показником доступу до освіти, Україна посіла 17 місце із середньою тривалістю навчання у 11,03 роки [9].

Найбільший цей показник у Норвегії – 12,6 років, найменший у Мозамбіку – 1,2 роки.

За індексом освіти Україна (0,795) випереджає такі країни, як Іспанія (22-ге місце з індексом освіти 0,781), Велика Британія (24-ге місце, 0,766), Франція (27-ме, 0,751), Польща (30-ге, 0,728), Італія (32-ге, 0,706), Білорусь (35-ге, 0,683), Португалія (41-ше, 0,670), Російська Федерація (53-ге місце, 0,631).

Індекс освіти у світі становить – 0,436, тобто Україна його перевищує в 1,8 раза.

За третім показником гідного рівня життя або валового національного доходу на душу населення за паритетом купівельної спроможності (далі – ПКС) у доларах США Україна посідає 90-ге місце [10]. Україна з показником 6535 дол. США знаходиться нижче Албанії, Азербайджану, Туркменістану та Китаю.

У середньому в світі цей показник становить 10631 дол. США (за ПКС), що в 1,6 раза більше, ніж в Україні.

Індекс гендерної нерівності (далі – ІГН) Україна дорівнює 0,335, що ставить її на 57 місце серед 146 країн. В Україні жінкам належить 8% місць у парламенті, 91,5% дорослих жінок мають середню або вищу освіту (у порівнянні з 96,1% чоловіків). На кожних 100 тис. народжених живими 26 жінок помирають від причин, пов'язаних з вагітністю, рівень народжуваності серед дорослих становить 30,8 народжених на 1000 народжених живими. Частка участі жінок у робочій силі становить 52%, тоді як аналогічний показник у чоловіків – 65,4%.

Мінімальна заробітна плата, яка дорівнює прожитковому мінімуму для працездатної особи, з 1 грудня 2010 р. встановлена у розмірі 922 грн, що становить 35,1% середньої заробітної плати за грудень (2629 грн) та у доларовому еквіваленті дозволяє витратити у середньому на одну особу майже 4,0 дол. на добу, що дещо більше міжнародного критерію бідності [11].

Мінімальна зарплата встановлена в 20 з 27 країн ЄС, за винятком Данії, Швеції, Фінляндії, Німеччини, Італії, Австрії та Кіпру. Її величина коливається від 215 євро у Болгарії до 4215 євро у Німеччині [12]. В Україні цей показник становить на кінець 2010 р. – 92 євро (922 грн).

Принципове значення для України має готовність і здатність відстояти національні інтереси, що є правомірним для країн із перехідною економікою й передбачено нормами СОТ.

Одна з основних вимог до законодавства про працю й соціально-трудові відносини пов'язана з відповідальністю держави за підтримання досягнутого рівня соціального захисту трудящих. Для України узяття на себе нових міжнародних зобов'язань не повинне спричинити зниження рівня соціальних гарантій і національних трудових стандартів. Необхідність і принципова важливість даної вимоги пов'язана з тим, що в нашій країні вони далекі від середнього рівня, характерного для економічно розвинених країн.

На порядку денному стоїть розробка довготермінової соціальної програми досягнення рівня соціальних гарантій, що передбачає не тільки збереження досягнутого рівня національних трудових стандартів, але й поступове підняття їх до рівня економічно розвинених країн світу з виділенням етапів і термінів їх виконання, визначенням джерел фінансування й обсягів фінансових ресурсів, пов'язаних із кожним із них.

Із зазначеного випливає, що для України проблема членства у СОТ багато в чому відрізняється від аналогічних ситуацій для інших держав. Насамперед через свою комплексність (відносно часті суспільно-економічні перетворення, порівняно слабкі стартові економічні умови, соціально-трудова вразливість, старіння населення при низькому рівні життя). Власне кажучи, йдеться про спробу широкомасштабної інтеграції при слабкій готовності економіки. Подолання наявних проблем у сукупності з урахуванням перших кроків країни у СОТ на тлі глобалізації, що підсилюється, вимагає досить зваженого й обережного підходу до вироблення стратегії й тактики розвитку України.

Результати проведеного дослідження дозволяють сформулювати такі висновки та пропозиції:

1. З часу прийняття понад десять років тому Декларації МОП про основоположні принципи і права у сфері праці в справі реалізації трудових стандартів МОП різними міжнародними організаціями, без сумніву, був досягнутий певний прогрес.

2. Стрімке поширення глобалізаційних процесів обумовлює невідкладну потребу створення в рамках СОТ формального механізму врегулювання співвідношення між торгівлею і трудовими стандартами МОП.

3. Механізм врахування міжнародних трудових стандартів в угодах між державами-членами СОТ має передбачати “зонування” держав на “перехідні”, “ті, що розвиваються” та “розвинені” з метою створення трирівневого варіанта міжнародних тарифів, соціальних стандартів, квотування експорту сировини, товарів і послуг, трудової міграції.

### Література

1. Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці [Текст] / Міжнародне бюро праці. — Женева : [б. в.], 1999. — 1560 с.

2. Баквис П. Стандарты трудовых отношений и международные организации: Каких успехов достигли профсоюзы на сегодняшний день? / П. Баквис, М. МакКой // Бюллетень Международной профсоюзной кооперации [Текст]. — 2009. — № 6. — С. 18—25.

3. Глобальна торгова системи: розвиток інститутів, правил, інструментів СОТ [Текст] : [монографія] / кер. авт. кол. і наук. ред. Т. М. Циганкова. — К. : КНЕУ, 2003. — 660 с.
4. Баквис П. Стандарты трудовых отношений и международные организации... — С. 18—25.
5. Там же. — С. 18—25.
6. Осика С. Г. Світова організація торгівлі [Текст] : [підручник] / С. Г. Осика, В. Т. Пятницький. — К. : К.І.С., 2004. — 346 с.
7. Мичковская Н. В чем мы первые. Какие места занимает Украина в различных международных рейтингах [Электронный ресурс] / Н. Мичковская // Комсомольская правда в Украине. — Режим доступа : [http://www.kp.ua/Default.aspx?page\\_id=3&city\\_id](http://www.kp.ua/Default.aspx?page_id=3&city_id).
8. Там же.
9. Там же.
10. Там же.
11. Підсумковий моніторинг розвитку соціальної сфери за 2010 рік [Електронний ресурс] / Центр перспективних соціальних досліджень Міністерства соціальної політики України та Національної академії наук України, 2011. — Режим доступу : [http://www.cpsr.org.ua/index.php?option=com\\_content&view=2010-&catid=17](http://www.cpsr.org.ua/index.php?option=com_content&view=2010-&catid=17).
12. Там же.

**O. Zhadan**

#### **APPLICATION OF INTERNATIONAL LABOUR STANDARDS IN REGULATION OF SOCIAL-LABOUR RELATIONS WITHIN THE FRAMEWORK OF WTO**

**The essence description of labour standards of International Labour Organization is carried out, their maintenance and structure is exposed. The modern state of realization of international labour standards in activity of World Trade Organization is analyzed. The ways of improving of mechanism of labour standards application in regulation of social-labour relations within the framework of WTO are defined.**

**Key words: international labour standards, social and labour relations, International Labour Organization, World Trade Organization.**