

**Колінько Олена Олександрівна**

*кандидат юридичних наук, доцент кафедри права  
Київський кооперативний інститут бізнесу і права*

**Колінько Елена Александровна**

*кандидат юридических наук, доцент кафедры права  
Киевский кооперативный институт бизнеса и права*

**Kolinko Helen**

*PhD in Law, Associate Professor, Department of Law  
Kyiv Cooperative Institute of Business and Law*

**Рубець Марія Миколаївна**

*магістрант  
Київського кооперативного інституту бізнесу і права*

**Рубец Мария Николаевна**

*магистрант  
Киевского кооперативного института бизнеса и права*

**Rubec Maria**

*Master of Law of the  
Kyiv Cooperative Institute of Business and Law*

**ЄВРОПЕЙСЬКІ СТАНДАРТИ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ:  
МІЖНАРОДНО-ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ**  
**ЕВРОПЕЙСКИЕ СТАНДАРТЫ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА:  
МЕЖДУНАРОДНО-ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ**  
**EUROPEAN STANDARDS OF LABOR ORGANIZATION:  
INTERNATIONAL LEGAL REGULATION**

**Анотація.** Європейські стандарти організації праці можна визначити, як своєрідну нормативну субстанцію трудового права ЄС. Вони відображають результати діяльності держав, спрямованої на внесення до ринкової економіки соціальних цінностей. Змістом цих стандартів є концентроване відображення досвіду багатьох європейських країн, результат прискіпливого добору найбільш цінних та універсально значущих норм і положень національних правових систем, трансформованих у правові норми, які містяться у ратифікованих міжнародно-правових документах.

**Ключові слова:** європейські стандарти, трудове право, організація праці, міжнародно-правові норми.

**Аннотация.** Европейские трудовые нормы могут быть определены как своего рода нормативная сущность трудового законодательства ЕС. Они отражают результаты деятельности государств, направленных на внедрение в рыночную экономику социальных ценностей. Содержание этих стандартов является концентрированным отображением опыта многих европейских стран, результатом тщательного отбора наиболее ценных и общепризнанных норм и положений национальных правовых систем, преобразованных в правовые нормы, которые содержатся в ратифицированных международно-правовых документах.

**Ключевые слова:** европейские стандарты, трудовое право, организация труда, международно-правовые нормы.

**Summary.** European labor standards can be defined as a kind of normative substance of EU labor law. They reflect the results of the activities of states aimed at introducing into the market economy of social values. The content of these standards is a concentrated reflection of the experience of many European countries, the result of a meticulous selection of the most valuable and universally relevant norms and provisions of national legal systems transformed into legal norms which contained in ratified international legal instruments.

**Key words:** European standards, labor law, labor organization, international legal norms.

**Постановка проблеми.** У кожній галузі державного і суспільного життя є свої вимоги до стандартів, у тому числі і у сфері організації праці. Дане питання є актуальним у випадках приведення трудової діяльності людей в певну систему, що характеризується внутрішньою впорядкованістю, узгодженістю і спрямованістю взаємодії для реалізації спільної програми та цілі. Тобто, для того щоб досягти певного результату в процесі праці значимого для великої спільноти, необхідно враховувати інтереси, права і свободи членів даної спільноти, закріплюючи їх в законодавстві. Саме для ефективного функціонування трудових відносин в межах ЄС, були створені певні стандарти організації праці з урахуванням особливостей різноманітних членів європейської спільноти. Враховуючи, що Україна перебуває на шляху до європейської інтеграції (в тому числі у сфері трудових праввідносин), на нашу думку, заслуговує на більш детальне дослідження питання закріплення європейських стандартів організації праці в міжнародному законодавстві.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** До досліджень стандартів організації праці вдавалися такі науковці, як М. Г. Александрова, Н. Б. Болотіної, М. М. Матюха, К. В. Мельник, В. Б. Рурінкевич, О. А. Телічко, Н. М. Хуторян, Г. І. Чанишевої, О. М. Ярошенка та інші.

**Формулювання цілей статті.** Мета дослідження полягає у характеристиці міжнародно-правового регулювання європейських стандартів організації праці.

**Виклад основного матеріалу.** Після Другої світової війни почалось інтенсивне усвідомлення світовою спільнотою вагомості і значення проблеми прав людини та їхнього захисту, цінності людського життя і здоров'я та необхідності задоволення соціально — економічних потреб. Почали створюватися численні міжнародні організації, до компетенції яких належало вироблення мінімальних необхідних стандартів організації праці, залучення спеціалістів для вирішення питань, пов'язаних з впливом на держави, які порушують закріплені стандарти організації, надання різноманітної допомоги державам, що її потребують.

Поступово питання охорони і захисту праці людини вийшло за межі компетенції кожної окремої держави і перетворилось із суто внутрішньої у міжнародну проблему. Відтак, виникла потреба у створенні універсальних міжнародно-правових та конкретно європейських стандартів організації праці, які відображені у низці важливих міжнародно-правових актів. Вони розглядаються як впорядкована система міжнародних норм та принципів, розроблених на основі взаємних угод між державами щодо питань, пов'язаних із визнанням та закріпленням основних прав людини у сфері організації праці, регламентуванням найманої праці та її окремих умов, захистом індивідуальних та колективних інтересів

працівників, визначення основ правового статусу працівників-мігрантів, регулювання праці окремих категорій працівників, формування соціальної політики та визначення її пріоритетів. Утворення цієї системи, забезпечення її цілісності, єдності та функціональної здатності є результатом нормотворчої діяльності, яка здійснюється в рамках більшості європейських та міжнародних організацій [1, с. 24–30].

Європейські стандарти організації праці визначають, як своєрідну нормативна субстанцію міжнародного трудового права, що відображає результати діяльності держав, спрямованої на внесення до ринкової економіки соціальних цінностей. Змістом цих стандартів є концентроване відображення досвіду багатьох європейських країн, результат прискіпливого добору найбільш цінних та універсально значущих норм і положень національних правових систем, трансформованих у міжнародні норми [2, с. 647–649].

Найбільш важливі європейські стандарти організації праці закріплюються у положеннях статуту та конвенції Міжнародної організації праці. Дана установа була створена урядами різних країн для підтримки міжнародного співробітництва у справі забезпечення миру в усьому світі й зменшення соціальної несправедливості за рахунок поліпшення умов праці.

Міжнародна організація праці займається прийняттям різноманітних конвенцій та розробляє рекомендації, а також встановлює міжнародні стандарти у сфері організації праці, зайнятості, професійної підготовки, умов праці, соціального забезпечення, безпеки праці й охорони здоров'я. За час своєї діяльності організація ухвалила близько 190 конвенцій і 200 рекомендацій.

Дана організація відповідає за розробку міжнародних стандартів організації праці та нагляд за їх дотриманням. Це єдина тристороння установа у системі Організації Об'єднаних Націй, яка об'єднує представників влади, роботодавців та робітників задля спільного визначення політики та програм із забезпечення достойною роботою усіх без винятку громадян.

Компетенція цієї організації полягає в підтримці демократії і соціального діалогу, боротьбі з бідністю та безробіттям, забороні праці дітей. Як всесвітня організація, вона відповідає за розроблення міжнародних стандартів у сфері організації праці і здійснює нагляд за їх дотриманням.

У співпраці із країнами — членами організації вона прагне забезпечити дотримання стандартів у сфері організації праці на законодавчому рівні та на практиці. Вона також приймає міжнародно-правові акти в сфері праці у 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 [3].

Європейські стандарти організації праці є об'єктивною необхідністю і невід'ємною складовою трудової діяльності людини. Вони мають сприяти вдосконаленню всіх процесів праці, виробничих структур для досягнення найвищої ефективності суспільного виробництва.

Отже, можна стверджувати, що вироблення європейських стандартів організації праці дає можливість забезпечити дотримання прав і свобод людей щодо організацію праці на достатньо високому рівні. В свою чергу, кожна держава, яка входить до ЄС повинна самостійно турбуватися про вирішення питання імплементації норм щодо даних стандартів у національне законодавство й вироблення адекватного процесу їх реалізації в повсякденному житті своїх громадян.

Так, основні та найбільш вагомні європейські стандарти організації праці закріплені в документах Ради Європи — Європейській конвенції про права людини та основоположні свободи (1950), Загальній декларації прав людини (1966), Європейській соціальній хартії (1961), Європейській соціальній хартії (переглянутій) (1996), Міжнародній конвенції про ліквідацію всіх форм расової дискримінації (1966), Конвенції про ліквідацію усіх форм дискримінації по відношенню до жінок (1979), Конвенції про права дитини (1989), а також у документах Європейського Союзу — Договорі про Європейський Союз, Хартії соціальних прав трудящих Співтовариства (1989), Міжнародній конвенції про захист прав усіх працюючих-мігрантів та членів їх сімей (1990), Хартії основоположних прав Європейського Союзу (2000), Конституції Європейського Союзу, підписаної в грудні 2004 р. главами держав та урядів Європейського Союзу, у директивах, регламентах Європейського Союзу [4].

Вважаємо за необхідне звернути увагу на положення, які містяться в деяких з цих документів. Так, Європейська конвенція про права людини та основоположні свободи в ст. 4 закріплює такий важливий стандарт організації праці як заборону примусової праці, під якою розуміється, що ніхто не може бути примушений виконувати примусову чи обов'язкову працю [5].

Загальна декларація прав людини проголошує такі основні стандарти організації праці, як:

- кожна людина як член суспільства має право на соціальне забезпечення і на здійснення необхідних для підтримання її гідності і для вільного розвитку її особи прав у економічній, соціальній і культурній галузях (ст. 21);
- кожна людина має право на працю, на вільний вибір роботи, на справедливі і сприятливі умови праці та на захист від безробіття (п. 1 ст. 22);
- кожна людина, без будь-якої дискримінації, має право на рівну оплату за однакову працю (п. 2 ст. 23);

– кожен працюючий має право на справедливу і задовільну винагороду, яка забезпечує гідне існування її самої та її сім'ї і яка в разі необхідності доповнюється іншими засобами соціального забезпечення (п. 3 ст. 23);

– кожна людина має право створювати професійні спілки і входити до професійних спілок для захисту своїх інтересів (п. 4 ст. 23);

– кожна людина має право на відпочинок і дозвілля, включаючи право на розумне обмеження робочого дня та на оплачувану періодичну відпустку (ст. 24) [6].

Основні трудові права людини у Міжнародному пакті про економічні, соціальні і культурні права закріплюють такі саме положення, як і положення Пакту про громадянські і політичні права, що передбачають тверді стандарти організації та здійснення праці щодо їх імплементації до національного законодавства держав, які ратифікували ці міжнародно-правові документи.

Так, серед даних стандартів можна виділити: право на працю та елементи, які є його складовими (ст. 6); визнання права кожного на справедливі і сприятливі умови праці (ст. 7), а саме: справедливу зарплату і рівну винагороду за працю рівної цінності без будь-якої дискримінації; безпечні умови праці та її гігієну; однакову можливість просування по роботі виключно на підставі трудового стажу і кваліфікації; відпочинок, дозвілля і розумне обмеження робочого часу та оплачувану періодичну відпустку так само, як і винагороду за святкові дні; створення для захисту своїх економічних та соціальних інтересів професійних спілок, безперешкодний вступ та участь у них, право у визначених законом межах на страйк (ст. 8); право на соціальне забезпечення (ст. 9); охорона материнства шляхом надання пільг працюючим матерям та здійснення особливих заходів щодо охорони праці дітей та підлітків (ст. 10) [7].

Пакт про громадянські і політичні права у вигляді певного стандарту організації праці передбачив заборону примусової чи обов'язкової праці та свободу асоціації, що включає право створювати профспілки і вступати до них для захисту своїх інтересів [8].

Ще одним, не менш важливим європейським стандартом організації праці є положення ст. 11 Конвенції про ліквідацію усіх форм дискримінації по відношенню до жінок. Держави-учасниці вживають усіх відповідних заходів для ліквідації дискримінації щодо жінок у галузі зайнятості з метою забезпечення на основі рівності чоловіків та жінок рівні права на працю та працевлаштування, вільного вибору професії чи роду роботи, просування по службі, одержання професійної підготовки і перепідготовки, право на рівну винагороду, соціальне забезпечення, право на оплачувану відпустку. Держави також зобов'язані вживати відповідних заходів, спрямо-

ваних на запобігання дискримінації щодо жінок через одруження чи материнство та гарантувати їм ефективне право на працю [9].

У Конвенції про права дитини визначено обов'язок держав, та, свого роду, певні стандарти організації праці, що проявляються у професійній підготовці дітей до трудової діяльності, визнання за кожною дитиною права користуватися благами соціального забезпечення, на захист від економічної експлуатації. Держави вживають відповідних законодавчих, адміністративних і соціальних заходів, завдяки яким встановлюють мінімальний вік для прийому на роботу, визначають необхідні вимоги щодо тривалості робочого дня й умов праці, передбачають відповідальність осіб, що перешкоджають цьому [01].

Конвенцією про захист прав усіх працюючих-мігрантів та членів їх сімей передбачено низку важливих і необхідних стандартів організації праці та гарантій їх забезпечення для осіб, які працюють поза межами держави свого громадянства чи постійного проживання [11].

В свою чергу, останнім часом органи Європейського Союзу займають все більш активну позицію стосовно трудового законодавства та приведення його у відповідність до нових умов на ринку праці. 22 листопада 2006 р. Європейська Комісія відкрила суспільні дебати з питання модернізації трудового законодавства Європейського Союзу. Необхідність цього була викликана тим, що протягом останніх років, по всій Європі виросла частка трудових договорів нового типу. Нетипові форми праці, такі як строкові договори, робота з частковою зайнятістю, робота за викликом або з «нульовим робочим часом», робота на підставі оренди і договори фрілансерів,

стали реальною частиною трудових ринків Європи і охоплюють 25% робочої сили. Чітке і зрозуміле приведення трудових відносин до стандартів є важливим, як для роботодавців, так і для працівників. Варто зауважити, що хоча багато питань трудового законодавства можуть регулюватися на рівні країн — членів Європейського Союзу, основні «правила гри» все-таки повинні бути встановлені на рівні Європейського Союзу.

**Висновок.** Правове середовище в європейських країнах формувалось і функціонує у тісному зв'язку міжнародно-правового (міждержавного) та внутрішньодержавного правопорядку і серед основних елементів цього правозахисного механізму одне з центральних місць мають зайняти європейські стандарти організації праці.

При зверненні поглядів на європейську правову систему необхідно брати до уваги визначальну роль базових положень щодо запровадження стабільних інституцій, які гарантують демократію, рівність, верховенство права, захист прав і свобод людей, що, в свою чергу, закріплені і регулюються міжнародно-правовими нормами. Так, до документів які містять основні положення стандартів організації праці варто віднести такі міжнародно-правові акти, як Європейська конвенція про права людини і основоположні свободи, Загальна декларація прав людини, Європейська соціальна хартія, Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права, Міжнародний пакт про громадянські і політичні права, Конвенція про права дитини, Конвенція про ліквідацію усіх форм дискримінації по відношенню до жінок, Конвенція про захист прав усіх працюючих-мігрантів та членів їх сімей та інші.

### **Література**

1. Европейская конвенция про защиту прав человека и основоположных свобод от 4 октября 1950 р. / Международные акты о правах человека: сб. документов. — М.: Издат. группа Норма-Инфра, 2000. — С. 539–551.
2. Європейська соціальна хартія (переглянута): Міжнародний документ від 03.05.1996 № ETS N163 / Офіц. вісн. України. — 2006. — № 40. — С. 37. — с. 2660.
3. Конвенція про права дитини: Міжнародний документ від 20.11.1989 / Зібрання чинних міжнародних договорів України. — 1990. — № 1. — С. 205.
4. Міжнародна організація праці [Електронний ресурс] / Вікіпедія. Вільна енциклопедія. — Режим доступу: [https://uk.wikipedia.org/wiki/ЄVfeHapoflHa\\_організація\\_праці](https://uk.wikipedia.org/wiki/ЄVfeHapoflHa_організація_праці). — Заголовок з екрана.
5. Міжнародний пакт про громадянські і політичні права [Електронний ресурс]: Міжнародний документ від 16.12.1966. — Режим доступу: [http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/995\\_043](http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/995_043).
6. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права [Електронний ресурс]: Міжнародний документ від 16.12.1966. — Режим доступу: [http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/995\\_042](http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/995_042).
7. Ніццький договір та розширення Європейського Союзу / М-во юстиції України. Центр порівняльного права; за наук. ред. С. Шевчука. — К.: Логос, 2001. — 196 с.
8. Організація праці, її форми та принципи [Електронний ресурс] // Бізнес портал Луцька. — Режим доступу: [http://toplutsk.com/articles-article\\_1518.html](http://toplutsk.com/articles-article_1518.html). — Заголовок з екрана.

9. Підписано Меморандум про співробітництво між Офісом Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини та Міжнародною організацією праці [Електронний ресурс] / Уповноважений Верховної Ради України з прав людини. — 2013. — 20 лютого. — Режим доступу: <http://www.ombudsman.gov.ua/index.php>. — Заголовок з екрана.

10. Рурінкевіч В. Б. Функції системи охорони праці в країнах-учасниках Європейського Союзу з огляду входження до нього України / В. Б. Рурінкевіч, В. В. Захаров // Інформ. бюл. з охорони праці. — 2005. — № 4. — С. 20–24.

11. Телічко О. А. Процес адаптації трудового законодавства України в сфері охорони праці до європейських стандартів / О. А. Телічко // Юрид. наука і практика. — 2011. — № 1. — С. 24–30.

### References

1. Evropeyskaya konventsiiya pro zaschitu prav cheloveka i osnovopolozhnyih svobod ot 4 oktyabrya 1950 r. / Mezhdunarodnye aktyi o pravah cheloveka: sb. dokumentov. — M.: Izdat. gruppy Norma-Infra, 2000. — S. 539–551.

2. Yevropeiska sotsialna khartiia (perehlianuta): Mizhnarodnyi dokument vid 03.05.1996 # ETS N163 / Ofits. visn. Ukrainy. — 2006. — #40. — S. 37. — St. 2660.

3. Konventsiiia pro prava dytyny: Mizhnarodnyi dokument vid 20.11.1989 / Zibrannia chynnykh mizhnarodnykh dohovoriv Ukrainy. — 1990. — # 1. — S. 205.

4. Mizhnarodna orhanizatsiia pratsi [Elektronnyi resurs] / Vikipediia. Vilna entsyklopediia. — Rezhym dostupu: [https://uk.wikipedia.org/wiki/ЄVfeНарофlHa\\_orhanizatsiia\\_pratsi](https://uk.wikipedia.org/wiki/ЄVfeНарофlHa_orhanizatsiia_pratsi). — Zaholovok z ekrana.

5. Mizhnarodnyi pakt pro hromadianski i politychni prava [Elektronnyi resurs]: Mizhnarodnyi dokument vid 16.12.1966. — Rezhym dostupu: [http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/995\\_043](http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/995_043).

6. Mizhnarodnyi pakt pro ekonomichni, sotsialni i kulturni prava [Elektronnyi resurs]: Mizhnarodnyi dokument vid 16.12.1966. — Rezhym dostupu: [http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/995\\_042](http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/995_042).

7. Nitskyi dohovir ta rozshyrennia Yevropeiskoho Soiuzu / M-vo yustytzii Ukrainy. Tsentr porivnialnoho prava; za nauk. red. S. Shevchuka. — K.: Lohos, 2001. — 196 s.

8. Orhanizatsiia pratsi, yii formy ta pryntsyipy [Elektronnyi resurs] // Biznes portal Lutska. — Rezhym dostupu: [http://toplutsk.com/articles-article\\_1518.html](http://toplutsk.com/articles-article_1518.html). — Zaholovok z ekrana.

9. Pidpysano Memорандум pro spivrobitnytstvo mizh Ofisom Upovnovazhenoho Verkhovnoi Rady Ukrainy z prav liudyny ta Mizhnarodnoi orhanizatsiiei pratsi [Elektronnyi resurs] / Upovnovazhenyi Verkhovnoi Rady Ukrainy z prav liudyny. — 2013. — 20 liutoho. — Rezhym dostupu: <http://www.ombudsman.gov.ua/index.php>. — Zaholovok z ekrana.

10. Rurinkevich V. B. Funktsii systemy okhorony pratsi v krainakh-uchasnytsiakh Yevropeiskoho Soiuzu z ohliadu vkhodzhenia do noho Ukrainy / V. B. Rurinkevich, V. V. Zakharov // Inform. biul. z okhorony pratsi. — 2005. — #4. — S. 20–24.

11. Telichko O. A. Protsey adaptatsii trudovoho zakonodavstva Ukrainy v sferi okhorony pratsi do yevropeiskykh standartiv / O. A. Telichko // Yuryd. nauka i praktyka. — 2011. — # 1. — S. 24–30.