

**МІЖНАРОДНА ОРГАНІЗАЦІЯ ПРАЦІ  
ТА ОРГАНІЗАЦІЯ ОБ'ЄДНАНИХ НАЦІЙ ЯК ОСНОВНІ СУБ'ЄКТИ  
МІЖНАРОДНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ (ІСТОРІЯ ТА СУЧАСНІСТЬ)**

**THE INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION  
AND THE UNITED NATIONS AS THE MAIN ACTORS OF INTERNATIONAL  
LEGAL REGULATION OF LABOUR (PAST AND PRESENT)**

**Величко Д.М.,**

*кандидат юридичних наук, доцент кафедри права  
Криворізького економічного інституту  
ДВНЗ «Криворізький національний університет»*

Статтю присвячено аналізу правового статусу Міжнародної організації праці й Організації Об'єднаних Націй як основних суб'єктів міжнародно-правового регулювання праці. Розглянуто історію їх створення. Досліджено основні міжнародні акти цих організацій у галузі міжнародного трудового права.

**Ключові слова:** міжнародно-правове регулювання праці, Міжнародна організація праці, Організація Об'єднаних Націй, конвенція, рекомендація.

Статья посвящена анализу правового статуса Международной организации труда и Организации Объединённых Наций как основных субъектов международно-правового регулирования труда. Рассмотрена история их создания. Исследованы основные международные акты этих организаций в отрасли международного трудового права.

**Ключевые слова:** международно-правовое регулирование труда, Международная организация труда, Организация Объединённых Наций, конвенция, рекомендация.

The article is dedicated to the analysis of the legal status of the International Labour Organization and the United Nations as the main subjects of international legal regulation of labor. It was considered the history of their creation. It was researched the basic international acts of international organizations in the field of labor law.

**Key words:** international regulation of labor, International Labour Organization, convention, recommendation.

**Постановка проблеми.** Міжнародно-правове регулювання праці зародилося на початку ХХ ст. та є результатом сукупної дії багатьох факторів, до яких входить боротьба працівників, вимоги профспілок, вплив ідей видатних діячів ХІХ ст., бажання різних держав, а також підприємців зрівняти умови конкуренції на міжнародних ринках. Важливу роль в активізації діяльності держав у цій сфері відіграв тиск соціально-демократичних партій і ліво-ліберальних кіл, які розглядали міжнародне регулювання праці як один з інструментів пом'якшення класових протиріч, застосування соціально спрямованих основ у житті суспільства, встановлення миру між народами, прогресування соціальної справедливості, еволюційного реформування капіталізму. Після жовтня 1917 р. на міжнародно-правове регулювання праці почала впливати конкуренція між капіталізмом і соціалізмом. Сильний поштовх розвитку міжнародно-правовому регулюванню праці дало створення Міжнародної організації праці, її активність у сфері видання нормативних актів.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Статус міжнародних організацій у галузі міжнародного трудового права достатньо широко висвітлено в науці трудового права. Так, у цій галузі працювали та працюють І.Я. Киселев, Л.А. Киселева, Є.В. Краснов, В.В. Гаврилов. Під час написання статті також були використані праці В.І. Прокопенко, Г.І. Чанишевої, Н.Б. Болотіної, Т.Н. Нешатаєвої та інших авторів. Однак більшість досліджень цих учених здійснено без врахування історичного аспекту досліджуваного предмета.

**Постановка завдання.** Метою дослідження є аналіз статусу Міжнародної організації праці й Організації Об'єднаних Націй як основних суб'єктів у галузі трудового права, історії їх створення. Для досягнення означеної мети перед автором постали такі завдання:

- визначити передумови виникнення міжнародно-правового регулювання праці;
- розглянути діяльність Міжнародної організації праці й Організації Об'єднаних Націй у галузі міжнародного трудового права;
- проаналізувати зміст основних міжнародно-правових актів вищезазначених організацій у галузі міжнародно-правового регулювання трудових відносин.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Міжнародна організація праці була створена відповідно до Версальського мирного договору в 1919 р. разом із Лігою Націй. Після закінчення Першої світової війни в січні 1919 р. в Парижі було організовано конференцію країн, що перемогли у війні, щоб підготувати проект мирного договору з Німеччиною. Поряд із розподілом «здобичі» – поділом німецьких колоній в Африці й господарюванням у Саарському вугільному басейні – країни, що перемогли у війні, на першому ж пленарному засіданні конференції створили комісію з питань міжнародного трудового законодавства. Така «зацікавленість» капіталістичних держав пояснюється тим, що Перша світова війна призвела до зубожіння народів і надзвичайно загострила суперечності. Революція 1917 р. в Росії

показала можливість створення держави без капіталістів. Під безпосереднім впливом цієї революції сталися революції в Німеччині, Угорщині, Фінляндії. У багатьох країнах були створені комуністичні й робітничі партії.

За таких умов, намагаючись зміцнити своє панування та призупинити революційні виступи працюючих, світова буржуазія вирішила застосувати політику дрібних поступок і провести деякі реформи. Тому була створена комісія з питань міжнародного трудового законодавства. До складу цієї комісії ввійшло по два представники від США, Англії, Франції, Італії, Японії й Бельгії та по одному представнику від Куби, Польщі й Чехословаччини. У її роботі брали участь лідери деяких профспілок. Комісія вивчила можливість спільних дій держав із питань праці, розробила проект статуту нової організації. Цей статут із деякими змінами ввійшов до розділу XII Версальського мирного договору, а сам день підписання договору – 28 червня 1919 р. – одночасно став і днем створення Міжнародної організації праці (далі – МОП). На перших порах членами МОП стали 44 держави: 31 член Ліги Націй, тобто країни-переможниці в Першій світовій війні, які підписали Версальський мирний договір, та 13 держав, що були запрошені приєднатися до статутів Ліги Націй і МОП. У 1946 р. МОП стала першою спеціалізованою установою ООН. У 1954 р. членами МОП стали Радянський Союз, Українська Радянська Соціалістична Республіка і Білоруська Радянська Соціалістична Республіка [1, с. 88–89].

Найголовнішим завданням діяльності МОП є правотворча діяльність у сфері регулювання праці. МОП приймає міжнародно-правові нормативні акти у сфері праці за такими напрямками, як право на працю, заборона примусової праці, право на колективні переговори, право на страйк, зайнятість і працевлаштування, умови праці, правове регулювання охорони праці, соціальне співробітництво працівників і роботодавців, мирні способи вирішення трудових конфліктів [2]. Найвищим органом МОП є Міжнародна конференція праці, яка складається з представників держав-членів МОП. Кожна держава представлена чотирма делегатами: двома від уряду, одним від підприємців та одним від найманих працівників. Цю конференцію також називають Генеральною конференцією. Конвенції та рекомендації приймаються саме Міжнародною конференцією праці, що скликається щорічно, на якій присутні не тільки по чотири делегати від країн-членів МОП, а також їх технічні радники та спостерігачі. Міжнародна конференція праці приймає міжнародні трудові норми (у формі конвенцій і рекомендацій), затверджує бюджет МОП, шкалу внесків членів МОП, раз у три роки обирає Адміністративну раду та членів Міжнародного бюро праці. Тема конференції визначається щорічно Генеральним директором, який є виконавчим главою МОП і Генеральним секретарем на конференції. Адміністративна рада є виконавчим органом МОП. Вона обирається на Міжнародній конференції праці, до її складу входять 56 чоловік: 28 делегатів – представники урядів, 14 – представники найманих

працівників, 14 – представники підприємств. Постійним секретаріатом МОП є Міжнародне бюро праці (далі – МБП), що формується її Генеральним директором. Генеральний директор призначає персонал секретаріату з осіб різних національностей, громадян різних держав [3]. Міжнародне бюро праці не є суб'єктом міжнародно-правового регулювання праці, проте воно займається підготовкою конвенцій і рекомендацій МОП та спостерігає за їх виконанням, збирає й розповсюджує інформацію щодо міжнародно-правового регулювання умов праці найманих працівників. МБП займається підготовкою матеріалів до конференцій МОП, надає допомогу державам у виробленні законів на основі рішень Генеральної конференції, випускає публікації з міжнародно-правового регулювання праці [2]. Постійний секретаріат МОП із дослідницьким центром, видавництвом знаходиться в Женеві (Швейцарія).

У МОП є також допоміжні регіональні органи, галузеві комітети, комітети експертів. Наприклад, комітет зі свободи об'єднань, комітет експертів із застосування конвенцій і рекомендацій, промислові комітети й інші [1, с. 90]. Особливістю та характерною рисою структури МОП є те, що формування всіх його головних і допоміжних органів засновується на трьохсторонньому представництві урядів, підприємців, найманих працівників. Її персонал у Женеві та різних країнах налічує більше 2 тис. різних національностей. Вони ведуть дослідницьку роботу, готують доповіді, конференції, проводять вивчення питань на місцях. МОП публікує періодичні видання, статистичні матеріали, доповіді з питань праці, інформує про це своїх членів. Згідно з Уставом МОП одним із головних напрямів її діяльності є створення міжнародних трудових стандартів, програм, спрямованих на покращення умов праці й життя працюючих, на підвищення можливості зайнятості та підтримку прав людини. МОП здійснює широкую програму міжнародного технічного співробітництва для надання допомоги урядам в ефективному впровадженні в життя цих ідей; сприяє загальній і професійній освіті, веде досліджувану й видавничу роботу [4]. Мету та завдання МОП викладено в преамбулі до Статуту організації та в Декларації, прийнятій на 26-й сесії Генеральної конференції МОП у Філадельфії 10 травня 1944 р. У декларації проголошені основні принципи, на яких повинна базуватися діяльність МОП.

Найважливішою стороною діяльності МОП є розробка та прийняття конвенцій і рекомендацій. Саме можливість відкритого висування й обговорення вимог щодо створення міжнародно-правових актів, а потім і норм, які певною мірою можуть послужити поліпшенню умов праці, умов життя працюючих, залучає до МОП представників трудящих усіх країн. Ці конвенції та рекомендації про працю є тими основними формами, за допомогою яких МОП здійснює міжнародно-правове регулювання праці [1, с. 90].

Діяльність МОП здійснюється на таких принципах: універсальності та трипартизму. Згідно з принципом універсальності стати членом МОП можуть

усі держави за умови взяття на себе передбачених Статутом МОП обов'язків [5]. Основною метою діяльності МОП є створення універсальної системи захисту прав людини, поліпшення умов праці та життя працюючих. Принцип універсальності проявляється також у створення таких міжнародно-правових норм, згідно з якими працюючі менш розвинутих країн можуть отримати права, аналогічні правам працівників держав із більш прогресивним соціальним законодавством. Такі універсальні норми містяться, наприклад, у конвенціях МОП про свободу асоціацій і право на колективні переговори (№ 87 та № 98), про захист від примусової праці (№ 29 та № 105), а також в інших конвенціях. Міжнародні трудові норми є універсальними ще й тому, що в їх розробці беруть участь держави різного соціального строю, економічної й політичної систем. Також універсальність міжнародних трудових норм значною мірою сприяє взаємодії з нормами внутрішньодержавного права та застосуванню цих норм державами в національному законодавстві, тим самим вирішується завдання встановлення мінімальних вимог до поведінки держав під час вирішення конкретних соціальних проблем [6].

Основою трипартизму є особлива організація роботи МОП щодо розробки й ухвалення міжнародних норм про працю та контролю за їх застосуванням. Якщо принцип універсальності характерний для багатьох міжнародних організацій, то принцип трипартизму властивий тільки МОП. Він полягає в тому, що в цій роботі разом із представниками держав-членів на рівних із ними підставах беруть участь представники підприємців і трудящих. Кожна держава-член МОП відправляє на щорічну міжнародну конференцію праці двох делегатів від уряду, одного делегата від підприємців та одного делегата від трудящих. Делегати від підприємців і від трудящих виступають та голосують самостійно. Таким чином, кожна міжнародна норма відображає інтереси трудящих і підприємців та є результатом компромісного рішення питань, пов'язаних із взаємовідносинами сторін у сфері праці. Трипартизм перешкоджає прийняттю рішень технократичного характеру й забезпечує демократичний контроль за діяльністю МОП.

Особлива увага в діяльності МОП приділяється контролю за дотриманням конвенцій МОП, оскільки, ратифікуючи конвенцію, держави-члени МОП фактично беруть на себе зобов'язання запроваджувати в життя положення цих актів. Відповідно до п. 5е ст. 19 Статуту МОП держави зобов'язані представляти на розгляд компетентних властей нещодавно прийняті конвенції, а також представляти Генеральному директору МОП інформацію про те, чи відбулася ратифікація конвенції, і про заходи, необхідні для ефективного застосування положень цієї конвенції [3]. Якщо конвенція не ратифікується відповідними властями, держава зобов'язана представляти за запитами МБП доповіді про стан законодавства, про існуючу практику в країні у сферах, яких стосується конвенція, про те, які заходи були вжиті або намічені для додання сили будь-яким положенням конвенції

шляхом вживання законодавчих, адміністративних заходів чи будь-яким іншим шляхом. Держава також повинна інформувати МБП про ті обставини, які затримують або перешкоджають ратифікації конвенції. Інша процедура контролю за практичним застосуванням конвенцій – розгляд скарг від різних громадських організацій, а також держав. Найбільш активними в цій сфері виявилися профспілки. Для розгляду скарг від них у МОП був створений спеціальний Комітет зі свободи асоціацій. Варто зазначити ще один метод контролю, який закладений у Статуті МОП. Відповідно до ст. 26-34 Статуту кожен член організації може подати скаргу до МБП, якщо він не задоволений тим, наскільки інший член МОП ефективно забезпечує виконання якої-небудь конвенції, яку вони обидва ратифікували. Розроблено також процедуру розгляду таких скарг. Проте навіть у тому випадку, якщо весь механізм розгляду скарг буде задіяно та якщо орган МОП, відповідальний за розгляд таких скарг, визнає факт порушення конвенції, МОП не може примусово зобов'язати державу змінити національне законодавство, щоб воно не суперечило ратифікованій конвенції. Фактично Статут МОП не містить твердої правової бази для залучення до відповідальності держав-членів МОП, які не виконують своїх зобов'язань із ратифікованих конвенцій. Найчастіше відповідальність має моральний характер.

Статут МОП вказує, що головною її діяльністю є міжнародна нормотворчість, тобто створення міжнародних трудових стандартів. За період із 1919 р. по 20015 р. було прийнято більше 387 міжнародних актів (конвенцій і рекомендацій), що становлять Міжнародний кодекс праці. Вони охоплюють широке коло проблем миру, праці, основних прав людини, а також такі питання, як зайнятість, безробіття, охорона праці підлітків, жінок, осіб із сімейними обов'язками, умови праці та її безпека, тривалість робочого часу, ліквідація дискримінації у сфері найму, охорона материнства, міграція в пошуках роботи, інспекція праці, скасування примусової праці, мінімальні ставки зарплати, виробничий травматизм і професійні захворювання, рівна оплата жіночої праці, взаємини між трудящими й адміністрацією тощо. До Міжнародного кодексу праці входить також низка конвенцій і рекомендацій щодо праці моряків, рибалок, праці на плантаціях. Для ухвалення конвенції або рекомендації МОП необхідна кваліфікована більшість, тобто дві третини делегатів конференції, присутніх на остаточному голосуванні. На сьогодні кількість держав-членів МОП сягає більше 190.

Можливість участі ООН у міжнародному регулюванні праці ґрунтується на положеннях п. 1 ст. 1 і ст. 55 Статуту ООН, що визначили завдання міжнародної співпраці з питань вирішення соціальних проблем, забезпечення пошани до прав людини й основних свобод [5]. Головний вклад нормативних актів ООН у міжнародно-правове регулювання праці полягає в тому, що вони сформулювали пакет основних прав людини, які повинні бути закріплені та міститися в законодавстві будь-якої держави, що

претендує на те, щоб її вважали цивілізованою. Такі права, безумовно, відносяться до загально визнаних принципів і норм міжнародного права. Серед проголошених ООН основних прав людини – комплекс трудових прав, що закріплені переважно у двох актах: Загальній декларації прав людини та в Міжнародному пакті про економічні, соціальні та культурні права людини. Також у 1966 р. був прийнятий Пакт про громадянські та політичні права, який також регулює певні питання, що стосуються праці. Міжурядові організації системи ООН реалізують свою правосуб'єктність значною мірою через створення норм міжнародного публічного права. Основні параметри процесу правотворчості держав оформлені у Віденській конвенції про право договорів між державами та міжнародними організаціями або між міжнародними організаціями від 21.03.1986 р. [7; 8, с. 90].

**Висновки.** Таким чином, особливе положення Міжнародної організації праці як суб'єкта міжнародно-правового регулювання праці пояснюється тим, що вона успішно вирішує поставлені перед нею завдання, розробляючи та приймаючи рекомендації й конвенції, що встановлюють міжнародні трудові норми, керуючись у своїй діяльності принципами універсальності та трьохсторонності (трипартизму), поєднуючи розробку та прийняття норм із контролем за їх виконанням.

Правотворча функція міжнародних організацій проявляє себе дwoяко: по-перше, вони беруть участь у нормотворчому процесі держав; по-друге, безпосередньо формулюють юридично обов'язкові правила поведінки учасників міжнародних відносин. Згідно зі статутами більшості міжурядових організацій системи ООН останні мають право укладати міжнародні договори, а також регламентувати міжнародні відносини завдяки своїм резолюціям.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Прокопенко В.І. Трудове право України : [підручник] / В.І. Прокопенко. – Х : Консум, 1998. – 480 с.
2. Чанишева Г.І. Трудове право України : [підручник] / Г.І. Чанишева, Н.Б. Болотіна. – К. : Знання, 2001. – 564 с.
3. Статут Міжнародної організації праці від 28.06.1919 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_154](http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_154).
4. Сорока В.В. Международно-правовое регулирование труда: общий взгляд на проблему / В.В. Сорока // Юстиция Беларуси. – 2002. – № 5.
5. Статут Організації Об'єднаних Націй від 26.06.1945 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [zakon.rada.gov.ua/go/995\\_010](http://zakon.rada.gov.ua/go/995_010).
6. Загальна декларація прав людини від 10.12.1948 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/995\\_015](http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/995_015).
7. Віденська конвенція про право договорів між державами та міжнародними організаціями або між міжнародними організаціями від 21.03.1986 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_a04](http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_a04).
8. Нешатаева Т.Н. Международные организации и право. Новые тенденции в международно-правовом регулировании / Т.Н. Нешатаева. – М. : Дело, 1999. – 272 с.

УДК 349.23/24

## ПОНЯТТЯ ТА СУТНІСТЬ ПРАВА ПРАЦІВНИКІВ НА ВІДПОЧИНОК

## THE CONCEPT AND ESSENCE OF THE WORKERS' RIGHT FOR REST

Гапон О.Є.,

*прокурор відділу захисту фінансово-економічних інтересів держав  
Прокуратури м. Києва*

Публікація присвячена аналізу такої правової категорії, як «право на відпочинок». Визначено поняття «право працівників на відпочинок», проаналізовано існуючі підходи до характеристики цього поняття, його зміст та значення. Також підготовлені висновки з проблематики, що розглядається.

**Ключові слова:** трудові права, працівник, праця, час відпочинку, права працівників.

Публикация посвящена анализу такой правовой категории, как «право на отдых». Определено понятие «право работников на отдых», проанализированы существующие подходы к характеристике этого понятия, его содержание и значение. Также подготовлены выводы по рассматриваемой проблематике.

**Ключові слова:** трудовые права, работник, труд, время отдыха, права работников.

The publication is devoted to the analysis of such legal category as «the right to rest». The concept of «the right of workers to rest» and analyzes existing approaches to the characterization of the term, its meaning and significance. Also prepared conclusions from the topic.

**Key words:** labor law, worker, work, rest periods, workers' rights.