

Беро Обай

**ПОНЯТИЕ, СУЩНОСТЬ И ПРАВОВОЕ  
ЗАКРЕПЛЕНИЕ МЕЖДУНАРОДНЫХ  
СТАНДАРТОВ ТРУДА В  
УКРАИНСКОМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ**

**Анотація.** Стаття присвячена вивченню основних міжнародних стандартів праці, з'ясуванню сутності та ролі міжнародних суб'єктів із забезпечення та впровадження міжнародних стандартів праці в Україні.

**Ключові слова:** Міжнародна організація праці, міжнародні стандарти праці, міжнародні трудові норми.

**Аннотация.** Статья посвящена изучению основных международных стандартов труда, выяснению сущности и роли международных субъектов по обеспечению и внедрению международных стандартов.

**Ключевые слова:** Международная организация труда, международные стандарты труда, международные нормы труда.

**Abstract.** Article deals with the basic international labor standards, clarifying the nature and role of international actors to ensure and implement international labor standards in Ukraine.

**Key words:** International Labour Organization, international labor standards, international labor rule.

Конституция Украины закрепила достаточно широкий перечень социально-экономических прав человека и гражданина, который сегодня является одним из наиболее полных в сравнении с конституциями других стран мира. Для обеспечения реализации вышеуказанных прав в Украине разработано довольно разветвленную нормативную базу, на государственные органы, в том числе и специально созданные, возложены обязанности по обеспечению и защите социально-экономических прав и др.

Национальное трудовое законодательство требует изменений и усовершенствования, и в этой сфере ведущая роль принадлежит приведению его в соответствие с международно-правовыми нормами регулирования труда. Международно-правовые нормы в области труда улучшают положение трудящихся, предоставляют им широкий круг прав и обеспечивают их гарантии. Необходимость внедрения в Украине международно-правовых норм регулирования работы обусловлена тем, что наряду с национальными средствами обеспечения и гарантирования трудовых прав, прежде всего национальными конституциями, законами и судами (как основными гарантами прав), должны действовать международно-правовые способы и средства обеспечения основных прав человека. Международно-правовые нормы задают необходимый вектор совершенствования национальных законодательств государств, претендующих на то, чтобы называться демократическими и социальными.

**Анализ публикаций, в которых начато решение данной проблемы.** Среди разработок в области международного трудового права можно выделить работы Киселева И.Я., Бай Н.Г., Аметистова М.А., Кривого В.И., Пашкова А.С., Смирнова О.В., Иванова С.А., Х. Кох, У. Магнус, П. Винклер фон Моренфельс и некоторых других, в которых рассматриваются различные аспекты международно-правового регулирования труда.

Однако вопрос относительно источников международно-правового регулирования работы в данных работах не рассматривается, а лишь вскользь упоминается. Также важно отметить, что долгое время, в условиях существования командно-административной системы управления, исследования в области международно-правового регулирования работы тормозились, что не могло не повлиять на состояние разработанности необходимых для понимания любого правового явления теоретических и методологических основ. Следовательно, отсутствие научной разработки данного вопроса является весомым фактором, который подтверждает актуальность выбранной темы.

**Целью данной научной статьи** является изучение основных международных стандартов труда, выяснение сущности и роли международных субъектов по обеспечению и внедрению международных стандартов.

**Изложение основного материала исследования.** Ведущим субъектом в обеспечении международных стандартов труда является Международная организация труда (далее – МОТ) – специализированное учреждение Лиги Наций, а после Второй мировой войны – Организации Объединенных наций (ООН), которая

была основана в 1919 году правительствами разных стран для поддержки международного сотрудничества в деле обеспечения мира во всем мире и уменьшения социальной несправедливости за счет улучшения условий труда.

В работе МОТ принимают участие представители работодателей, организаций трудящихся и представители правительственных структур. В 1946 году МОТ стала первым специализированным учреждением ООН. Сегодня членами МОТ являются 170 стран [6, с.332].

МОТ принимает различные конвенции и разрабатывает рекомендации, а также устанавливает международные стандарты в сфере труда, занятости, профессиональной подготовки, условий труда, социального обеспечения, безопасности труда и здоровья.

Непосредственно влияют на решение этих проблем широкомасштабные программы исследований, которые осуществляет МОТ, а также международное техническое сотрудничество. Сегодня первоочередными задачами деятельности Международной организации труда является поддержка демократии и социального диалога, борьба с бедностью и безработицей. Деятельность МОТ носит гуманистический характер. Она нацелена на всемерное содействие развитию предпринимательских начал в экономике. Однако это осуществляется при важнейшем условии: выработка социально-экономических и юридических механизмов, с одной стороны, должна способствовать расширению и развитию предпринимательства, но одновременно, с другой стороны, не должна позволять развиваться ему за счет усиления эксплуатации трудящихся, ограничения их прав и интересов.

В этих целях МОТ разрабатывает определенные правила поведения – важнейшие регуляторы рыночных и других отношений между рабочими и работодателями, государством и организациями трудящихся, государством и предпринимательскими структурами. Это реализуется в виде нормативных и рекомендательных актов международного уровня в различных областях предпринимательства и социальной сферы – Конвенций и Рекомендаций МОТ. Конвенция МОТ – документ, который становится обязательным для исполнения (в смысле соблюдения изложенных в нем трудовых норм) государством – членом МОТ, после его ратификации: принятие на себя обязательств по разработке и реализации необходимых мер для соблюдения ее положений. Международные трудовые нормы аккумулируются в Международном Кодексе Труда.

Согласно ст. 9 Конституции Украины и ст.8-1 Кодекса законов о труде Украины действует принцип приоритета международно-правовых норм перед нормами национального законодательства. В своей деятельности МОТ фактически осуществляет международно-правовое регулирование труда в том числе и стандартов. Субъектами правового регулирования труда на международном уровне является ООН и ее специализированный орган – Международная организация труда и различные объединения государств: Совет Европы, Европейский Союз, СНГ [4, с.159].

Международная организация труда – это международная организация универсального характера, специализированное учреждение ООН, деятельность которого направлена на постепенное улучшение условий труда и жизни наемных работников, а также членов их семей, установления единых международных стандартов трудовых прав. Согласно Уставу МОТ, одним из главных направлений деятельности этой организации является нормотворчество, т.е. создание международных стандартов труда, которые, как считает И.Я. Киселев, представляют собой своеобразную нормативную субстанцию международного трудового права, одно из достижений современной цивилизации, отражает результаты деятельности государств, разработанные усилиями мирового сообщества. Содержанием этих стандартов является концентрированное отражение опыта многих стран, результат скрупулезного отбора наиболее ценных и универсальных норм и положений национальных систем трудового права, создание оригинальных синтезирующих правил регулирования трудовых отношений [2, с. 448].

Следует отметить, что в Европе есть аналоги МОТ, поэтому источниками международно-правового регулирования труда являются также и акты, принятые Советом Европы и Европейским Союзом. Совет Европы принял свыше 160 конвенций, хартий, соглашений и протоколов к ним, в том числе Европейскую социальную хартию (1961 г.), Пересмотренную Европейскую социальную хартию в 1996 г., Европейскую конвенцию о защите прав человека и основных свобод 1950 г. Европейский Союз в 1989 г. принял Хартию основных прав работников, которая провозглашает социальные и экономические права. Пересмотренная Европейская социальная хартия [1, с.20-48] предусматривает 31 право в области занятости, труда, медицинского обслуживания, здравоохранения, социального обеспечения. В настоящее время идет подготовка Пересмотренной хартии к ратификации Верховной Радой Украины. С мая 1996 министр иностранных дел Украины подписал Европейскую социальную хартию, а впоследствии 7 мая 1999 был подписан и новый вариант этого документа – Пересмотренная Европейская социальная хартия.

Однако экономические факторы пока не позволяют ратифицировать этот документ Верховной Радой Украины. В настоящее время продолжается изучение возможностей относительно адаптации украинского национального законодательства к Хартии. Следует отметить, что трудовое законодательство Украины в большей мере соответствует международным стандартам, чем социально-обеспечительное. В этой сфере в Украине длится кардинальная организационно-правовая реформа.

На сентябрь 1998 г. Украина завершила присоединение путем ратификации только до 28 конвенций Совета Европы и протоколов к ним, а также заявила о присоединении путем подписания еще до 9 конвенций, хартий и протоколов к ним. В целом же о влиянии международных стандартов труда на трудовое право Украины свидетельствует нормотворческая деятельность Верховной Радой и Президента Украины [5, с.93-95].

Изложенное позволяет сделать вывод о том, что деятельность субъектов международного трудового права, в частности МОТ, является важной, а в

определенном смысле и решающей для обеспечения международных Европейских стандартов.

Фундаментальные положения относительно основных прав человека в сфере труда и трудовых отношений, которые определены правовыми документами ООН, конкретизированы и подробно регламентированы Международной организацией труда путем разработки и принятия конвенций и рекомендаций по отдельным вопросам труда.

Нормы, разработанные МОТ, можно разделить на две большие группы в зависимости от объекта правового воздействия и категорий работников, относительно которых взаимосогласуются интересы государств-членов МОТ.

К первой группе относятся нормы: определяющие основные права человека в сфере труда, гарантии их обеспечения и защиты; направленные на решение проблем занятости и предотвращения безработицы; определяющие основы и приоритеты социальной политики, социального обеспечения и социального страхования; регулирующие условия труда и отдыха; касающиеся коллективно-договорного регулирования и реализации (защиты) коллективных прав работников.

Вторую группу международных трудовых стандартов составляют нормы: касательно занятости и определения условий труда и отдыха женщин; регулирующие труд пожилых людей; определяющие основы правового статуса трудящихся-мигрантов и регулирующие трудовые отношения, регулирующие труд определенных категорий работников (занятых в промышленности, на транспорте, шахтах, торговле, сельском хозяйстве, моряков и рыбаков, коренного населения и населения, которое ведет племенной образ жизни, работников плантаций, сестринского персонала и т.д.).

Основные права человека в сфере труда и трудовых отношений касаются прежде всего запрета принудительного труда, запрета дискриминации в сфере труда и прав на ассоциации.

Международные стандарты труда – это своеобразная нормативная субстанция международного трудового права, одно из достижений современной цивилизации, которое отражает результаты деятельности государств, призванных привнести в рыночную экономику социальные ценности, разработанные усилиями мирового сообщества.

Международные стандарты труда содержатся в нормах международных документов, регулирующих правоотношения в области занятости, заработной платы, рабочего времени, времени отдыха, коллективных трудовых отношений, а также в области обеспечения равных прав и возможностей между работающими женщинами и мужчинами.

Международные стандарты защиты трудовых прав женщин предусмотрены актами ООН, МОТ, Совета Европы, Европейского Союза. В актах ООН основное внимание уделено обеспечению равенства женщин и мужчин в пользовании всеми экономическими, социальными и культурными правами, запрещению всех форм дискриминации женщин, в частности, в сфере труда (ст. из Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах, ст.11 Конвенции ООН о

ликвидации всех форм дискриминации женщин). В ст. 10 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах признано, что особая защита должна быть предоставлена матерям в течение разумного периода до и после родов. В течение этого периода работающим женщинам должен предоставляться оплачиваемый отпуск или отпуск с достаточной помощью по социальному обеспечению.

Международные стандарты труда следует отыскивать в Конституции Украины. Последняя является важнейшим правовым актом государства, основным ее правовым документом, который выступает стабилизирующим фактором, сердцевинной правовых положений, вокруг которых развиваются законодательные нормы, относящиеся к различным отраслям права. Каждое из отдельных положений Конституции, каждая ее норма может стать тем звеном, с которого начинается создание конкретных норм регулирования общественных отношений или даже правовых институтов.

Объектом конституционных отношений являются власть, суверенитет государства, народа, права и свободы гражданина. Конституционные отношения имеют политический характер, решают вопрос власти. Правовые положения, содержащиеся в Конституции, имеют высшую юридическую силу.

Особым предметом регулирования Конституции Украины является закрепление приоритета прав и свобод человека, которые признаются высшей социальной ценностью. Эти права и свободы определяют правовое положение личности и основы правопорядка.

В системе общечеловеческих ценностей определяющее место принадлежит праву на труд, на котором базируется экономическое и социальное положение как общества в целом, так и каждого его члена.

Все права и свободы граждан Украины, закрепленные в Конституции Украины, нашли отражение в ст. 2 КЗоТ, конкретизированные в нем и других законодательных актах. Следствием такой конкретизации является то, что законодательством о труде разрабатываются и закрепляются другие принципы, но уже не непосредственно, не как нормы-принципы, а косвенно, как правовые идеи при реализации, применении норм трудового права.

Основные положения по реализации конституционного права граждан на охрану их жизни и здоровья в процессе трудовой деятельности определяет Закон Украины от 14 октября 1992 «Об охране труда». Он регулирует при участии соответствующих государственных органов отношения между собственником предприятия, учреждения и организации или уполномоченным им органом и работником по вопросам безопасности, гигиены труда и производственной среды и устанавливает единый порядок организации охраны труда в Украине. Фактически, этот Закон закрепляет стандарты безопасности труда [9, с. 381-388].

Для воплощения в жизнь национальной политики в области охраны труда вообще и обеспечения надлежащих и безопасных условий труда в частности необходимо менять ситуацию путем осуществления соответствующих мероприятий. Среди таких

мер, по нашему мнению, целесообразным было бы проведение следующих: 1) приведение в соответствие с нормами Европейского Сообщества действующих национальных нормативно-правовых актов в области охраны труда; 2) увеличение количества проверок, определяющих условия труда и состояние безопасности технического оборудования, используемого на предприятиях, в учреждениях, организациях различных форм собственности; 3) усилить контроль за соблюдением требований нормативных актов в сфере охраны труда владельцами или уполномоченным ими органом; 4) повысить ответственность владельца за нарушения им установленных норм, правил, стандартов по обеспечению и гарантированию работнику его права на надлежащие и безопасные условия труда.

Кроме того, особое значение в современных условиях перехода Украины к рыночной экономике и внедрение международных европейских стандартов труда также, по нашему мнению, приобретают основополагающие документы МОТ: Конвенции 29 и 105 (Принудительный и обязательный труд); Конвенция 87 (Свобода объединения в профсоюзы); Конвенция 98 (Право на переговоры по заключению коллективного договора); Конвенции 100 и 111 (Равная оплата труда мужчин и женщин за равный труд; предупреждение дискриминации); Конвенции 135 (Конференции представителей рабочих); Конвенции 138 и Рекомендации 146 (Минимальный возраст работающих); Конвенция 155 и Рекомендации 164 (Безопасность труда и охрана здоровья); Конвенции 159 (Профессиональная реабилитация лиц, работающих по найму / нетрудоспособные); Конвенция 177 (Надомная работа).

Выводы. На сегодняшний день анализ международных (европейских) стандартов труда свидетельствует, что наиболее актуальным вопросом по-прежнему остается вопрос обеспечения международных стандартов гендерного равенства (равенства мужчин и женщин – Конвенции 100 и 111) в трудовых отношениях. Международные стандарты обеспечения гендерного равенства в трудовых правоотношениях влияют на трудовое право нашего государства путем ратификации Верховной Радой Украины соответствующих конвенций международных и региональных организаций. Таким образом, отечественное законодательство в области обеспечения гендерного равенства в трудовых правоотношениях стремится быть аналогом международного трудового права, а учитывая политику Украины, направленную на евроинтеграцию, и аналогом законодательства Европейского союза.

В целом, учитывая различные сферы применения правовых норм, вышеизложенное позволяет сделать вывод, что международно-правовые (европейские) стандарты в сфере труда и трудовых отношений – это упорядоченная система международных норм и принципов, разработанных на основе взаимных соглашений между государствами по вопросам, связанным с признанием и закреплением основных прав человека в сфере труда, регламентированием наемного труда и его отдельных составляющих, защитой индивидуальных и коллективных интересов работников, определением основ правового статуса трудящихся-мигрантов, регулированием труда отдельных категорий работников, формированием социальной политики и определения ее приоритетов.

Исследование таких стандартов будет и в дальнейшем способствовать укреплению дисциплины и законности в трудовом законодательстве, а также в значительной степени сможет способствовать развитию защиты прав человека.

### Литература

1. Європейська соціальна хартія (переглянута) (Страсбург, 3 травня 1996 року) // Законодавство України про працю : зб. нормативно-правових актів. – Х. : Одіссей, 2006. – С. 20-48;
2. Киселев И.Я. Сравнительное международное трудовое право: учеб. для вузов / И.Я. Киселев; Моск. высш. шк. соц. и экон. наук Акад. нар. хоз-ва при правительстве Рос. Федерации. – М. : Дело, 1999. – с. 448;
3. Краснов Є.В. Основоположні принципи і права у сфері праці за законодавством ЄС і проектом Трудового кодексу України. – О.: Фенікс, 2007. – С. 159;
4. Краснов Є.В. Реалізація основоположних принципів МОП у трудовому законодавстві України //Захист соціальних та економічних прав людини: міжнародні стандарти і законодавство України: Матеріали науково-практичної конференції. У 2-х частинах. – К.: КЮІ МВС України, 2004. Ч. II. – С. 93-95;
5. Краснов Є.В. Україна: реалізація основоположних принципів і прав у сфері праці // Правова держава очима молодих дослідників. 36. матеріалів 6-ї звітної щорічної студентської наукової конференції. – Одеса: Юридична літ-ра, 2003. – С. 332;
6. Фединак Г.С., Фединак Л.С. Міжнародне приватне право: навч. посіб. – 2-е вид, допов. – К., Юрінком Інтер, 2000. – 416 с.;
7. Ходос Л. В. Міжнародні стандарти праці та політико-правові проблеми гармонізації національного й світового ринків праці / Л. В. Ходос // Форум права. – 2010. – № 1. – С. 381–388 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2010-1/10xlvcpr.pdf>