

СПІВВІДНОШЕННЯ АКТИВ МІЖНАРОДНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ З АКТАМИ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ УКРАЇНИ

У статті досліджується співвідношення актів Міжнародної організації праці з актами законодавства про працю України. Аналізується вплив актів Міжнародної організації праці на розвиток національного законодавства про працю.

Ключові слова: Міжнародна організація праці, акти Міжнародної організації праці, законодавство про працю України.

Постановка проблеми. Одним із головних джерел міжнародно-правового регулювання трудових і соціальних відносин є акти Міжнародної організації праці (далі – МОП). Розробка і прийняття міжнародних трудових норм у формі конвенцій і рекомендацій та контроль за їх виконанням – найважливіший напрям діяльності МОП, покликаний надати допомогу державам-членам у розробці й удосконаленні національного трудового законодавства. Конвенції та рекомендації МОП мають особливе значення в умовах кодифікації вітчизняного трудового законодавства. У національній юридичній практиці посилюються роль і значення міжнародних трудових норм, закріплених в актах МОП. У зв'язку з цим дослідження співвідношення зазначених актів як джерела трудового права України є актуальним питанням у теоретичному та прикладному аспектах.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблеми міжнародно-правового регулювання праці досліджуються в наукових працях В.М. Андрієва, Н.Б. Болотіної, С.О. Іванова, М.І. Іншина, В.В. Жернакова, І.Я. Кисельова, А.М. Лушнікова, М.В. Лушнікової, С.М. Прилипка, Г.І. Чанишевої, О.М. Ярошенка та ін.

Метою статті є визначення співвідношення актів МОП із актами законодавства про працю України та їх впливу на розвиток останнього.

Виклад основного матеріалу. Згідно зі Статутом МОП, одним із головних напрямів діяльності цієї організації є нормотворчість, тобто прийняття міжнародних трудових норм. Частиною першою ст. 19 Статуту передбачено, що якщо Конференція висловлюється за прийняття пропозицій із будь-якого пункту порядку ден-

ного, вона вирішує, потрібно надати цим пропозиціям форму а) міжнародної конвенції чи б) рекомендації, якщо питання, що обговорюється, або будь-який його аспект не дає змоги прийняти по ньому в цей момент рішення у формі конвенції [1, с. 3].

Конвенції та рекомендації є головним засобом здійснення політики МОП, її цілей і завдань. Конвенції приймаються Генеральною конференцією більшістю (не менше ніж 2/3) голосів присутніх делегатів. Конвенція набуває статусу багатосторонньої міжнародної угоди після ратифікації її як мінімум двома державами-членами МОП.

У національній юридичній практиці побутує думка, що юридично обов'язковими є лише ті конвенції МОП, які ратифіковані Україною, щодо інших конвенцій і рекомендацій держава не несе ніяких юридичних обов'язків. Між тим це питання не таке однозначне, а норми Статуту МОП і Декларації основоположних принципів і прав у сфері праці від 18 червня 1998 р. [2] свідчать про дещо інший підхід.

У Декларації 1998 р. підкреслюється, що всі країни-члени мають зобов'язання, що впливають уже із самого факту їх членства в Організації, дотримуватися, сприяти застосуванню та добросовісно втілювати в життя відповідно до Статуту принципи, які стосуються основоположних прав незалежно від того, були ратифіковані відповідні конвенції чи ні, а саме: а) свободи об'єднання та реального визнання права на ведення колективних переговорів; б) скасування всіх форм примусової чи обов'язкової праці; с) реальної заборони дитячої праці; d) недопущення дискримінації у сфері праці й занять.

Зазначені принципи і права виразилися та розвинулися у формі конкретних прав і зобов'язань у трьох деклараціях (Філадельфійській 1948 р. і Женевських 1998 і 2008 рр.) і наступних 8 конвенціях, які визнані фундаментальними як у самій Організації, так і за її межами: Конвенція № 87 про свободу асоціації та захист права на організацію 1948 р.; Конвенція № 98 про застосування принципів права на організацію та ведення колективних переговорів 1949 р.; Конвенція № 29 про примусову чи обов'язкову працю 1930 р.; Конвенція № 105 про скасування примусової праці 1957 р.; Конвенція № 100 про рівну винагороду чоловіків і жінок за працю рівної цінності 1951 р.; Конвенція № 111 про дискримінацію у сфері праці та занять 1958 р.; Конвенція № 138 про мінімальний вік для прийняття на роботу 1973 р.; Конвенція № 182 про ліквідацію найгірших форм дитячої праці 1999 р.

Варто відзначити глибину наукової прозорливості С.О. Іванова, який ще на початку 60-х рр. минулого ст. звертав увагу на те, що для забезпечення цілей міжнародного регулювання праці необхідно, щоб усі члени МОП ратифікували якусь мінімальну кількість конвенцій. До цього переліку мають входити Конвенція № 87 про свободу асоціації та захист права на організацію 1948 р., Конвенція № 29 про примусову чи обов'язкову працю 1930 р., Конвенція № 111 про дискримінацію у сфері праці та занять 1958 р., Конвенція № 100 про рівну винагороду чоловіків і жінок за працю рівної цінності 1951 р. [3, с. 50]. Тільки в 1998 р. таке зобов'язання було покладено на членів МОП Декларацією основних принципів і прав у сфері праці. Ідеться про дотримання положень зазначених вище фундаментальних конвенцій МОП. У цей час МОП і її члени докладають зусиль до активної ратифікації й застосування фундаментальних конвенцій. До речі, Україна ратифікувала всі 8 зазначені вище фундаментальні конвенції МОП.

Конвенції МОП – це багатосторонні міжнародні договори. Конвенція набуває статусу багатосторонньої міжнародної угоди після ратифікації її як мінімум двома державами-членами МОП.

Рекомендація не є міжнародним договором і не підлягає ратифікації. Вона являє собою звернене до держав побажання, пропозицію (пораду) внести відповідні норми до національного законодавства. Рекомендація містить матеріал для орієнтації у світовому досвіді, необхідний для вдосконалення національного

законодавства. Інакше кажучи, рекомендація – це джерело інформації й можлива модель для вдосконалення національного законодавства. Рекомендація деталізує, уточнює, а іноді й доповнює положення конвенцій, робить їх зміст більш повним і гнучким, розширює можливості вибору для держав під час вирішення питання про запозичення тих чи інших міжнародних норм. Водночас рекомендації МОП відрізняються від актів багатьох інших організацій. С.О. Іванов, підкреслюючи значення рекомендацій, відзначає, що в МОП не можна провести грані між рішеннями й конвенціями чи рекомендаціями, оскільки конвенції та рекомендації – це своєрідні рішення, які є специфічними для МОП. І цю специфіку потрібно враховувати [3, с. 107].

На 1 серпня 2016 р. МОП прийняла 189 конвенцій і 203 рекомендації, що становлять нормативну базу міжнародно-правового регулювання праці, найбільш повний комплекс міжнародних трудових стандартів.

Прийнято вважати, що конвенції та рекомендації МОП утворюють Міжнародний кодекс праці, який містить XIII розділів: розділ I «Основні права людини»; розділ II «Зайнятість»; розділ III «Соціальна політика»; розділ IV «Регулювання питань праці»; розділ V «Колективні трудові відносини»; розділ VI «Умови праці»; розділ VII «Соціальне забезпечення»; розділ VIII «Праця жінок»; розділ IX «Праця дітей і підлітків»; розділ X «Літні працівники»; розділ XI «Працівники-мігранти»; розділ XII «Працівники корінного населення»; розділ XIII «Окремі категорії працівників».

Серед останніх рекомендацій, які ухвалила МОП, можна назвати Рекомендацію № 200 про ВІЛ і СНІД 2010 р., Рекомендацію № 201 про надомних працівників 2011 р., Рекомендацію № 202 про мінімальні рівні соціального захисту 2012 р., Рекомендацію № 203 про примусову працю (додаткові заходи) 2014 р.

Україна ратифікувала 71 конвенцію, у тому числі 8 із 8 фундаментальних конвенцій, 4 із 4 Governance конвенцій (Priority), 57 із 177 технічних конвенцій. Із 71 конвенцій, ратифікованих Україною, 61 залишаються чинними, а 8 конвенцій були денонсовані.

Для порівняння можна навести такі дані: Іспанія ратифікувала 133 конвенції, у тому числі 8 із 8 фундаментальних; Франція – 124 (у тому числі 8 із 8); Італія – 111 (у тому числі 8 із 8), Люксембург – 100 (у тому числі 8 із 8), Велика Британія – 86 (у тому числі 8 із 8), Російська

Федерація – 69 (8 із 8). Водночас США ратифікували лише 14 конвенцій (у тому числі 2 із 8 фундаментальних), а Китай – 25 (у тому числі 4 із 8 фундаментальних).

Останнім часом Україна ратифікувала низку важливих конвенцій МОП у сфері безпеки й гігієни праці: Конвенцію № 81 про інспекцію у промисловості й торгівлі 1947 р., Конвенцію № 129 про інспекцію в сільському господарстві 1969 р., Конвенцію № 161 про служби гігієни праці 1985 р., Конвенцію № 139 про боротьбу з небезпекою, спричинюваною канцерогенними речовинами й агентами у виробничих умовах, та заходи профілактики 1974 р., Конвенцію № 174 про запобігання великим промисловим аваріям 1993 р., Конвенцію № 176 про безпеку та гігієну праці в шахтах 1995 р., Конвенцію № 184 про безпеку та гігієну праці в сільському господарстві 2001 р. Варто відзначити, що Україною ратифіковано одну з двох ключових конвенцій, що стосуються принципів формування державної політики у сфері охорони праці, – Конвенцію № 155 про безпеку та гігієну праці й виробниче середовище 1981 р.

Водночас у національній юридичній практиці має місце часткове невиконання Україною взятих на себе зобов'язань із ратифікації конвенцій МОП і приведення вітчизняного трудового законодавства у відповідність до міжнародних трудових стандартів.

До сьогодні Україна не ратифікувала низку ключових конвенцій МОП, зокрема Конвенцію МОП № 168 про сприяння зайнятості й захист від безробіття 1988 р., Конвенцію МОП № 183 про охорону материнства 2000 р., Конвенцію МОП № 186 про основи, які сприяють безпеці та гігієні праці, 2006 р. й деякі інші конвенції.

Можна також навести чимало прикладів, коли положення вже ратифікованих конвенцій тривалий час не були імplementовані в національне трудове законодавство.

Потребують вирішення на законодавчому рівні питання дискримінації працівників за належністю до профспілки, віком, статтю тощо; надмірного законодавчого обмеження права на страйк, що перешкоджає реальному здійсненню цього права; наявності фактичної примусової праці у випадках, коли працівники працюють без оплати через страх перед звільненням; недостатності розміру мінімальної заробітної плати; безпеки й гігієни праці тощо.

В основу нормотворчої діяльності МОП покладено принцип трипартизму. Утім створен-

ня та розвиток тристоронньої структури МОП відбувається не без критики й викликів щодо двостороннього і тристороннього соціального діалогу. Нерідко дорікають стосовно того, що він гальмує прийняття оперативних і рішучих дій, компромісні рішення, які приймаються в рамках соціального діалогу, розглядаються інколи як недостатньо радикальні та оперативні, а позиції сторін соціального діалогу трактуються як зацікавлене відстоювання окремих інтересів на шкоду загальному благу.

Принцип трипартизму як основоположний у структурі та діяльності МОП не втрачає свого значення. Конвенція МОП № 144 про тристоронні консультації для сприяння застосуванню міжнародних трудових норм 1976 р. потребує проведення ефективних консультацій між представниками уряду, роботодавців і працівників на кожному етапі нормотворчої діяльності МОП із різних питань, у тому числі з ратифікації міжнародних трудових норм і під час здійснення контролю за їх застосуванням.

Ці та інші питання МОП вирішуватиме в процесі підготовки до століття Організації. На 104-й сесії Міжнародної конференції праці, що відбулася в червні 2015 року, Генеральний директор МОП Гай Райдер у доповіді «Ініціатива століття, що стосується майбутнього сфери праці» запропонував розгорнутий план підготовки до століття МОП і позначив ключові питання, які могли б надати певні контури цій ініціативі та сприяти широкому, активному й зацікавленому їх обговоренню. Запропоновані як діалоги століття МОП теми охоплюють таке: 1) працю та суспільство; 2) гідні робочі місця для всіх; 3) організацію праці й виробництва; 4) управління сферою праці [4, с. 33].

У цей час діяльність МОП спрямована передусім на таке:

- установлення через конвенції обов'язкових мінімальних стандартів у сфері найманої праці, яким повинні відповідати законодавство і практика держав-членів МОП;

- налагодження соціального діалогу між урядами та представницькими організаціями працівників і роботодавців усередині держав;

- упровадження практики трипартизму;

- сприяння програмам гідної праці з урахуванням глобалізації виробництва.

Одним із основних напрямів реформування законодавства про працю України є приведення його у відповідність до міжнародних трудових стандартів, у тому числі ратифікованих конвен-

цій МОП. Як зазначав І.Я. Кисельов, по суті, в рамках МОП створено звід модельних актів із праці, творче освоєння якого є необхідною умовою розробки й удосконалення будь-якої національної системи права, яка прагне відповідати загальноцивілізаційним вимогам. Ці акти – об'єкт уважного вивчення, запозичення, практичного використання як визнаного в цивілізаційному світі еталону, свого роду міжнародного кодексу праці [5, с. 448–449].

Отже, ратифіковані конвенції МОП є частиною національного законодавства про працю й мають пріоритет щодо всіх інших актів, за винятком Конституції України. Це пояснюється тим, що конвенції МОП належать до міжнародних договорів. Рекомендації МОП не є міжнародними договорами, вони не є обов'язковими для виконання. Утім сьогодні в МОП обговорюється питання щодо підвищення ролі рекомендацій як одного з найважливіших джерел міжнародно-правового регулювання праці.

Висновки і пропозиції. Якщо конвенцією МОП, ратифікованою Україною, встановлено інші правила, ніж ті, що їх містить законодавство України про працю, то застосовуються правила відповідної конвенції МОП. Це твердження впливає зі змісту частини другої ст. 19 Закону України «Про міжнародні договори України», ст. 8-1 чинного Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП). Останньою передбачено, що якщо міжнародним договором або міжнародною угодою, в яких бере участь Україна, встановлено інші правила, ніж ті, що їх містить законодавство України про працю, то застосовуються правила міжнародного договору або міжнародної угоди. Видається необхідним доповнити ст. 8-1 КЗпП такими словами: «... крім випадків, коли законами, іншими нормативно-правовими актами

України, колективними договорами та угодами, трудовими договорами для працівників встановлені більш сприятливі умови або більш високий рівень захисту їхніх прав».

Отже, можна виокремити такі основні напрями впливу актів МОП на розвиток національного законодавства про працю:

- пряме застосування конвенцій МОП у разі їх ратифікації Верховною Радою України;
- включення міжнародних трудових норм у текст законів України;
- реалізація положень ратифікованих і нератифікованих конвенцій МОП і рекомендацій МОП шляхом прийняття (видання) актів внутрішнього національного законодавства (законів, підзаконних нормативно-правових актів, актів соціального діалогу, нормативних актів роботодавця).

Список використаної літератури:

1. Статут Міжнародної організації праці // Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1919–1964. – Женева : Міжнародне бюро праці, 1999. – Т. I. – 1999. – 776 с.
2. Декларація МОП основних принципів і прав у сфері праці від 18 червня 1998 р. // Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1965–1999. – Женева : Міжнародне бюро праці, 1999. – Т. II. – 1999. – С. 1529–1532.
3. Иванов С.А. Проблемы международного регулирования труда / С.А. Иванов. – М. : Наука, 1964.
4. К столетию Международной организации труда: инициатива, касающаяся будущего сферы труда // Трудовое право в России и за рубежом. – 2015. – № 3. – С. 35–39.
5. Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право : [учебник для вузов] / И.Я. Киселев. – М. : Дело, 1999. – 728 с.

Погребняк Е. Ю. Соотношение актов Международной организации труда с актами законодательства о труде Украины

В статье исследуется соотношение актов Международной организации труда с актами законодательства о труде Украины. Анализируется влияние актов Международной организации труда на развитие национального законодательства о труде.

Ключевые слова: *Международная организация труда, акты Международной организации труда, законодательство о труде Украины.*

Pogrebnyak E. Yu. The interrelation between ILO acts and acts of labor legislation of Ukraine

The interrelation between ILO acts and legislative acts of Ukraine on labor are researched in the article. The influence of ILO acts on the development of national labor legislation is being analyzed.

Key words: *International Labour Organization, acts of the International Labour Organisation, labor legislation of Ukraine.*