

## СИСТЕМА МІЖНАРОДНИХ ДЖЕРЕЛ ТРУДОВОГО ПРАВА ТА ЇХ ЗНАЧЕННЯ У РЕГУЛЮВАННІ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

### SYSTEM OF INTERNATIONAL SOURCES OF LABOR LAW AND THEIR IMPORTANCE IN THE REGULATION OF LABOR RELATIONS

Острорверх А.М., к.ю.н., доцент,  
доцент кафедри соціально-гуманітарних дисциплін  
Національна академія Національної гвардії України

Мета і завдання дослідження полягає у з'ясуванні того, якою мірою норми сучасного міжнародного права є джерелом чинного трудового права України. Правової природи та юридичної сили конвенцій Міжнародної організації праці. Предметом дослідження є система міжнародних джерел трудового права та їх значення у регулюванні національних та міжнародних трудових відносин.

Для сучасної системи міжнародного права все більш характерною рисою стає диференціація, внаслідок якої виникають спеціальні правові акти, що містять норми вузької спеціалізації. Така специфікація наднаціонального права породила велику кількість міжнародних угод, що прямо чи опосередковано регулюють трудові чи пов'язані із трудовими відносинами.

Організаційно-практична діяльність Міжнародної організації праці проводиться згідно з методами її роботи та охоплює всі основні соціально-економічні проблеми праці та права людини. Сфери її діяльності постійно розширюються та змінюють свій зміст відповідно до сучасних світових тенденцій. До основних сфер діяльності належать: зайнятість та безробіття; професійна підготовка та перепідготовка кадрів; права людини; удосконалення управління та розвитку підприємств; умови безпеки та гігієни праці; заробітна плата; соціальне забезпечення; соціальний захист; МОП та соціальні інститути; погляд у майбутнє та проблемні положення.

Головна мета Міжнародної організації праці (МОП) - сприяти можливості отримання жінками й чоловіками гідної та продуктивної роботи в умовах свободи, справедливості, безпеки та людської гідності. Основні завдання МОП полягають у просуванні прав у сфері праці, створенні можливостей для гідної зайнятості, посиленні соціального захисту і зміцненні соціального діалогу. МОП працює у тісному партнерстві з урядами, профспілками та організаціями роботодавців із метою забезпечити соціальну стабільність і всеосяжність економічного зростання та конкуренції згідно з найважливішими прагненнями жінок і чоловіків, як-от справедливі доходи, безпека на робочому місці, ефективний соціальний захист їх самих та їхніх родин, кращі перспективи розвитку і соціальної інтеграції, вільне вираження своїх інтересів, зокрема щодо колективної організації та участі у прийнятті рішень, які впливають на їхнє життя, а також рівність можливостей і ставлення для всіх жінок і чоловіків.

**Ключові слова:** Міжнародна організація праці, міжнародні договори, трудові правовідносини, конвенції МОП, ратифікація.

The purpose and objectives of the study is to determine the extent to which the rules of modern international law are the source of current labor law in Ukraine. Legal nature and legal force of conventions of the International Labor Organization. The subject of the study is the system of international sources of labor law and their importance in the regulation of national and international labor relations.

Differentiation is becoming an increasingly characteristic feature of the modern system of international law, as a result of which special legal acts containing norms of narrow specialization emerge. This specification of supranational law has given rise to a large number of international agreements that directly or indirectly regulate labor or labor relations.

Organizational and practical activities of the ILO are carried out in accordance with the methods of its work and cover all major socio-economic problems of labor and human rights. The spheres of its activity are constantly expanding and changing their content in accordance with modern world trends. The main areas of activity include: employment and unemployment; professional training and retraining; Human Rights; improving the management and development of enterprises; occupational safety and health conditions; salary; social welfare; the social protection; ILO and social institutions; future perspective and problem situations.

The main goal of the ILO is to promote opportunities for women and men to obtain decent and productive work in conditions of freedom, justice, security and human dignity. The main tasks of the ILO are to promote labor rights, create opportunities for decent employment, strengthen social protection and strengthen social dialogue. The ILO works closely with governments, trade unions and employers' organizations to ensure social stability and comprehensive economic growth and competition in line with the most important aspirations of women and men, such as fair incomes, safety at work, and effective social protection for themselves and their families. , better prospects for development and social integration, free expression of their interests, in particular regarding collective organization and participation in decisions that affect their lives, as well as equal opportunities and attitudes for all women and men.

**Key words:** International Labor Organization, international treaties, labor relations, ILO conventions, ratification.

Як зазначено на офіційному сайті МОП через коронавірус (COVID-19) 1,6 мільярда людей можуть втратити засоби для існування. Відповідно до прогнозу МОП, скорочення робочого часу в другому кварталі 2020 року очікується значно гірше, ніж раніше оцінювали.

МОП очікує зниження зайнятості на 10,5%, або на 305 млн робочих місць, порівняно з четвертим кварталом 2019 року (за умови 48-годинного робочого тижня).

У попередньому оцінюванні йшлося про 6,7% (195 млн працівників, зайнятих протягом повного робочого дня).

Прогнозують, що, зокрема, на 12,4% скоротиться робочий час у Північній та Південній Америці (як порівняти з докризовим рівнем) та на 11,8% – для Європи та Центральної Азії.

Щодо інших регіональних груп, показники перевищують 9,5%.

У Міжнародній організації праці акцентують увагу на неформальних працівниках, оскільки вони особливо вразливі: високий рівень бідності, майже немає правового захисту, робота часто небезпечна [1].

Тому сучасній Україні необхідно максимально співпрацювати з МОП для подолання світової кризи в сфері праці та дотримуватись міжнародного та національного законодавства. А також ратифікувати деякі конвенції МОП для подальшої успішної співпраці.

Мета і завдання дослідження полягає у з'ясуванні того, якою мірою норми сучасного міжнародного права є джерелом чинного трудового права України. Правової природи та юридичної сили конвенцій Міжнародної організації праці. Предметом дослідження є система міжнародних джерел трудового права та їх значення у регулюванні національних та міжнародних трудових відносин.

Для сучасної системи міжнародного права все більш характерною рисою стає диференціація, внаслідок якої виникають спеціальні правові акти, що містять норми вузької спеціалізації. Така специфікація наднаціонального права породила велику кількість міжнародних угод, що прямо чи опосередковано регулюють трудові чи пов'язані із трудовими відносинами. Водночас для України на сучас-

ному етапі її розвитку важливим завданням стає уніфікація національної правової системи із правовою системою Європейського Союзу [2].

У сучасний період значення міжнародних трудових норм для регулювання трудових відносин постійно зростає. Одним із основних напрямків реформування національного трудового законодавства є приведення його у відповідність до міжнародних трудових стандартів, у тому числі ратифікованих Україною конвенцій МОП. У національній юридичній практиці посилюється роль міжнародних трудових норм, закріплених у конвенціях МОП. Конвенції та рекомендації МОП мають особливе значення в умовах кодифікації вітчизняного трудового законодавства. Тому дослідження правової природи конвенцій МОП та їх місця у системі джерел трудового права України, особливостей застосування в національній юридичній практиці є актуальною проблемою в теоретичному та прикладному аспектах. Проблеми міжнародно-правового регулювання трудових відносин досліджуються в наукових працях таких вітчизняних і зарубіжних науковців, як Е.М. Аметістов, В.М. Андрійв, Н.Б. Болотіна, Н. Валткос, С.В. Венедиктов, С.В. Вишневецька, О.А. Волк, О.О. Вострецова, Л.П. Гаращенко, О.С. Герасімова, К.Н. Гусов, У! Дженкс, С.О. Іванов, М.І. Іншин, Ж.-К. Жавільє, В.В. Жернаков, І.Я. Кисельов, Л.О. Костін, 2 О.М. Куренной, І.В. Лагутіна, В. Лері, А.М. Лушніков, М.В. Лушнікова, Н.М. Лютов, К.Ю. Мельник, Ж. Потобські, О.М. Потопахіна, С.М. Прилипка, Л. Свепстон, К.Л. Томашевський, Г.І. Чанишева, Д.В. Черняєва, Ю.В. Чижмарь, В.М. Щербина, О.М. Ярошенко та ін. [3].

Виявлені деякі проблеми правового регулювання гідної праці трудових мігрантів. Так, Україна не ратифікувала ще деякі важливі Конвенції МОП, зокрема Конвенцію МОП № 189 «Про гідну працю домашніх працівників» від 2011 року, Конвенцію МОП № 19 «Про рівноправність громадян країни та іноземців у галузі відшкодування працівникам під час нещасних випадків» від 1925 року й ін. На законодавчому рівні не стимулюється заохочення репатріації закордонних українців, вихідців з України та їхніх нащадків[4].

Організаційно-практична діяльність Міжнародної організації праці проводиться згідно з методами її роботи та охоплює всі основні соціально-економічні проблеми праці та права людини. Сфери її діяльності постійно розширюються та змінюють свій зміст відповідно до сучасних світових тенденцій. До основних сфер діяльності належать: зайнятість та безробіття; професійна підготовка та перепідготовка кадрів; права людини; удосконалення управління та розвитку підприємств; умови безпеки та гігієни праці; заробітна плата; соціальне забезпечення; соціальний захист; МОП та соціальні інститути; погляд у майбутнє та проблемні положення.

Головна мета Міжнародної організації праці (МОП) - сприяти можливості отримання жінками й чоловіками гідної та продуктивної роботи в умовах свободи, справедливості, безпеки та людської гідності. Основні завдання МОП полягають у просуванні прав у сфері праці, створенні можливостей для гідної зайнятості, посиленні соціального захисту і зміцненні соціального діалогу. МОП працює у тісному партнерстві з урядами, профспілками та організаціями роботодавців із метою забезпечити соціальну стабільність і всеосяжність економічного зростання та конкуренції згідно з найважливішими прагненнями жінок і чоловіків, як-от справедливий дохід, безпека на робочому місці, ефективний соціальний захист їх самих та їхніх родин, кращі перспективи розвитку і соціальної інтеграції, вільне вираження своїх інтересів, зокрема щодо колективної організації та участі у прийнятті рішень, які впливають на їхнє життя, а також рівність можливостей і ставлення для всіх жінок і чоловіків.

На сьогодні до складу МОП, входить переважна більшість сучасних суверенних, де-юре визнаних держав – 187. Ці суверенні держави разом з тим є давніми членами Організації Об'єднаних Націй (ООН). Окремо слід зазначити, що, згідно з даними Міністерства закордонних справ України, протягом 100 років, тобто в період своєї вкрай благородної та плідної діяльності, спираючись на ініціативи та зусилля держав-членів, МОП розробила та ухвалила понад 190 міжнародних конвенцій і 202 рекомендації у сфері нормативного регулювання трудових відносин У той же час О. Ю. Білоус додає до цих відомостей ще й інформацію про 6 чинних протоколів [5]. Як відомо, указані міжнародно-правові документи підлягають підписанню та наступній легітимації (ратифікації, прийняттю, приєднанню до них) самими державами-членами МОП.

3 питання припинення трудових відносин з ініціативи підприємця діють Конвенція МОП №158 1982 р. (ратифікована постановою Верховної Ради України №3933 від 4 лютого 1994 р. [6] та Рекомендація №166. Остання містить норми загального застосування щодо будь-яких звільнень із ініціативи роботодавців і спеціальний розділ, що стосується припинення трудових відносин із причин економічного, технологічного, структурного або аналогічного плану, тобто насамперед колективних звільнень. Основна частина конвенції присвячена обґрунтуванню припинення трудових відносин, процедурі оскарження рішення про припинення трудових відносин і строку попередження про звільнення.

Ще один аспект трудового договору, що отримав міжнародно-правову регламентацію, – захист прав працівників у випадку звільнення у зв'язку з визнанням роботодавця неплатоспроможним, банкрутством. Цьому присвячена Конвенція №173 "Про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця" (1992 р.), ратифікована із заявою Законом України №2996-IV від 19 жовтня 2005 р. [7].

Конвенція МОП №140 «Про оплачувані учбові відпустки» 1974 р. (ратифікована Законом України №174-IV від 26 вересня 2002 р. [8]) та Рекомендація №148 містять положення про оплачувані навчальні відпустки для професійної підготовки на будь-якому рівні: загальної, соціальної або цивільної освіти; профспілкового навчання.

Конвенція №26 про запровадження процедури встановлення мінімальної заробітної палати у ст. 3 закріплює, що встановлення мінімуму заробітної палати є обов'язковим для відповідних роботодавців і працівників і не підлягає зниженню ані за індивідуальною згодою, якщо немає загального чи окремого дозволу з боку компетентних органів влади, ані внаслідок колективного договору [9].

Конвенція №100 про рівне винагородження чоловіків і жінок за рівноцінну працю закріплює, що цей принцип може застосовуватися або національним законодавством, або системами визначення винагородження, встановленими чи визначеними законодавством; або у колективних договорах; або поєднанням цих способів [10].

Рекомендації МОП №90 щодо рівного винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності наголошують на тому, що необхідно докласти всіх зусиль для заохочення серед широких верств населення до розуміння причин, з огляду на які неодмінним є втілення в життя принципу рівного винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності [11].

У ст. 2 Конвенції МОП №154 про сприяння колективним переговорам визначено, що такі переговори здійснюються з метою: а) визначення умов праці й зайнятості; та/ або б) регулювання відносин між роботодавцями й працівниками; та/ або в) регулювання відносин між роботодавцями чи їхніми організаціями й організацією чи організаціями працівників [12].

Рекомендації МОП №163, де зазначається, що в країнах, де колективні переговори проводяться на кількох

рівнях, сторони, які ведуть переговори, повинні забезпечувати координацію між цими рівнями [13].

Соціальна цінність трудового права у його причинно-наслідковому зв'язку із правопорядком свідчить про впорядкування відносин у сфері праці на основі сучасних уявлень суспільства про справедливість, порядок та межу свободи в цих відносинах. У такому разі, визначаючи пріоритет природних трудових прав працівника, законодавство про працю повинно закріплювати цей пріоритет і забезпечувати дотримання всіма учасниками відносин

такої моделі поведінки, яка ними вибрана, щоб не порушувати прав та законних інтересів інших учасників. Такий підхід не тільки буде сприяти укріпленню законності та справедливості, а й чинити регуляторний вплив на волю і свідомість суб'єктів трудового права, де трудові права і свободи працівника визнаються головною соціальною цінністю у сфері праці. Саме такий розвиток демократії та свободи на теренах України поступово наближує вітчизняне суспільство до усвідомлення цінності самої людини та її природних прав [14].

#### ЛІТЕРАТУРА

1. International Labour Organization. [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_743036/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_743036/lang--en/index.htm) (дата звернення: 27.05.2020).
2. Анастасія Ніколенко. Міжнародні договори у системі джерел трудового права України. Підприємство господарство і право. Серія трудове право. 2019. №1. С 71–75.
3. Тішко Д.А. Акти міжнародної організації праці як джерела міжнародно-правового регулювання праці / Д.А. Тішко // Актуальні проблеми держави і права – 2009. – Вип. 46. – С.146-151.
4. Лілія Амелічева. Право на гідну працю трудових мігрантів в умовах глобалізації. Підприємство господарство і право. Серія трудове право. 2020. №1. С 54–58.
5. Білоус О.Ю. Конвенції Міжнародної організації праці як джерела трудового права України: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Одеса, 2017. 23 с.
6. Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці №158 про припинення трудових відносин з ініціативи підприємця: постановою Верховної Ради України від 04.02.1994 р., №3933-XII / *Верховна Рада України* // Відом. Верхов. Ради України. – 1994. – №23 – Ст. 166.
7. Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці №173 1992 року про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця: Закон України від 19.10.2005 р., №2996-IV / *Верховна Рада України* // Відом. Верхов. Ради України. – 2006. – №2 – 3. – Ст. 39.
8. Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці №140 1974 року про оплачувані учбові відпустки: Закон України від 26.09.2002 р., №174-IV / *Верховна Рада України* // Відом. Верхов. Ради України. – 2002. – №46. – Ст. 345.
9. Конвенція №26 про запровадження процедури встановлення мінімальної заробітної палати 1928 р. Конвенції та Рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці 1919–1964 рр. Т. I. 2-ге вид. Женева : Міжнар. бюро праці, 2001. С. 104–106.
10. Конвенція №100 про рівне винагородження чоловіків і жінок за рівноцінну працю 1951 р. Конвенції та Рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці 1919–1964 рр. Т. I. 2-ге вид. Женева : Міжнар. бюро праці, 2001. С. 538–541.
11. Рекомендації №90 щодо рівного винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності. Конвенції та Рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці 1919–1964 рр. Т. I. 2-ге вид. Женева : Міжнар. бюро праці, 2001. С. 542–544.
12. Конвенція №154 про сприяння колективним переговорам 1981 р. Конвенції та Рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці 1965–1999 рр. Т. II. 2-ге вид. Женева : Міжнар. бюро праці, 2001. С. 1180–1183.
13. Рекомендації №163 щодо сприяння колективним переговорам. Конвенції та Рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці 1965–1999 рр. Т. II. 2-ге вид. Женева : Міжнар. бюро праці, 2001. С. 1184–1185.
14. Олена Костюченко. Справедливість умов праці як базова основа для реформування трудового законодавства України. Підприємство господарство і право. Серія трудове право. 2019. №1. С 134–139.