

## КОНВЕНЦІЇ МІЖНАРОДНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ ЯК ДЖЕРЕЛА ТРУДОВОГО ПРАВА УКРАЇНИ

### CONVENTIONS OF THE INTERNATIONAL LABOR ORGANIZATION AS A SOURCE OF LABOR LAW OF UKRAINE

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

Мета і завдання дослідження полягає у з'ясуванні правової природи та юридичної сили конвенцій Міжнародної організації праці, Програми гідної праці для України на 2016–2019 рр. Розглянуто поняття й особливості сучасного міжнародно-правового регулювання трудових відносин; основні цілі та завдання МОП; роль МОП як суб'єкта сучасного міжнародно-правового регулювання трудових відносин та ефективність її нормотворчої діяльності в умовах глобалізації світової економіки; природу конвенцій МОП; місце конвенцій МОП у системі джерел трудового права України, їх співвідношення з іншими актами національного трудового законодавства; розглянути особливості застосування конвенцій МОП як джерел трудового права України у національній юридичній практиці; зміст фундаментальних конвенцій МОП і їх значення для розвитку національного трудового законодавства; ключові елементи реалізації Програми гідної праці на 2016–2019 рр.

Зазначені головні цілі МОП відповідно до її статуту: захист інтересів і прав трудящих шляхом регламентації робочого часу; боротьба з безробіттям; встановлення гарантії заробітної плати та визнання принципу рівності оплати за однаково працю; захист працівників від професійних захворювань і травматизму на виробництві; регламентація питань соціального страхування та соціального забезпечення тощо.

Об'єктом дослідження є трудові правовідносини, в рамках яких реалізуються норми конвенцій Міжнародної організації праці. Предметом дослідження є конвенції Міжнародної організації праці як джерела трудового права України та Програми гідної праці на 2016–2019 рр.

Визначено, що у сучасний період значення міжнародних трудових норм для регулювання трудових відносин постійно зростає. Одним із основних напрямів реформування національного трудового законодавства є приведення його у відповідність до міжнародних трудових стандартів, у т. ч. 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 і їх місця у системі джерел трудового права України, особливостей застосування в національній юридичній практиці є актуальною проблемою в теоретичному та прикладному аспектах.

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

The purpose and purpose of the study is to find out the legal nature and legal force of the conventions of the International Labor Organization, the Decent Work Program for Ukraine for 2016–2019. The concepts and features of modern international legal regulation of labor relations are considered; the main goals and objectives of the ILO; the role of the ILO as a subject of modern international legal regulation of labor relations and the effectiveness of its rulemaking activity in the conditions of globalization of the world economy; the nature of ILO conventions; place of ILO conventions in the system of sources of labor law of Ukraine, their correlation with other acts of national labor law; to consider the peculiarities of applying ILO conventions as sources of labor law of Ukraine in national legal practice; the content of the ILO's fundamental conventions and their importance for the development of national labor law; key element of the implementation of the Decent Work Program PA 2016–2019.

The main objectives of the ILO, in accordance with its charter, are outlined: protection of the interests and rights of workers through the regulation of working time; the fight against unemployment; establishment of a guarantee of wages and recognition of the principle of equal pay for equal work; protection of workers against occupational diseases and occupational injuries; regulation of social security and social security issues, etc.

The object of the study is the employment relationship, which implements the rules of the conventions of the International Labor Organization. The subject of the study is the conventions of the International Labor Organization as a source of labor law in Ukraine and the Decent Work Program 2016–2019.

It is determined that in the modern period the value of international labor standards for regulating labor relations is constantly increasing. One of the main areas of reform of national labor law is to bring it into line with international labor standards, including the ILO ratified by Ukraine. National jurisprudence is reinforcing the role of international labor standards enshrined in ILO conventions. ILO conventions and recommendations are of particular importance in the context of codification of domestic labor law. Therefore, the study of the legal nature of ILO conventions and their place in the system of sources of labor law of Ukraine, peculiarities of application in national legal practice is an urgent problem in theoretical and applied aspects.

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

Сучасне Українське трудове законодавство повинно максимально враховувати міжнародний досвід, виражений у міжнародно-правових актах. Міжнародні договори, згода на обов'язковості яких дана Верховною Радою України, згідно зі ст. 9 Конституції України [1] є частиною національного законодавства. Принцип пріоритету міжнародно-правових норм у сфері праці перед нормами національного законодавства закріплено ст. 8-1 Кодексу законів про працю України [2]. Основним джерелом міжнародно-правового регулювання праці є акти Міжнародної організації праці (далі – МОП), що була створена в 1919 р. та є спеціалізованою установою ООН. Організація здійснює широку нормотворчу діяльність і співпрацю з державами-членами й організаціями підприємців і працівників [3].

Мета і завдання дослідження полягає у з'ясуванні правової природи та юридичної сили конвенцій Міжнародної організації праці, Програми гідної праці для України на

2016–2019 рр. Для досягнення поставленої мети вирішувалися такі завдання: визначити поняття й особливості сучасного міжнародно-правового регулювання трудових відносин; розглянути основні цілі та завдання МОП; з'ясувати роль МОП як суб'єкта сучасного міжнародно-правового регулювання трудових відносин та ефективність її нормотворчої діяльності в умовах глобалізації світової економіки; охарактеризувати правову природу конвенцій МОП; визначити місце конвенцій МОП у системі джерел трудового права України, їх співвідношення з іншими актами національного трудового законодавства; розглянути особливості застосування конвенцій МОП як джерел трудового права України у національній юридичній практиці; охарактеризувати зміст фундаментальних конвенцій МОП та їх значення для розвитку національного трудового законодавства; розглянути ключові елементи реалізації Програми гідної праці на 2016–2019 рр.

Об'єктом дослідження є трудові правовідносини, в рамках яких реалізуються норми конвенцій Міжнародної організації праці. Предметом дослідження є конвенції Міжнародної організації праці як джерела трудового права України та Програми гідної праці на 2016–2019 рр.

Організаційно-практична діяльність Міжнародної організації праці проводиться згідно з методами її роботи й 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 і 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 і соціальні інститути; погляд у майбутнє та проблемні положення.

У сучасний період значення міжнародних трудових норм для регулювання трудових відносин постійно зростає. Одним із основних напрямів реформування національного трудового законодавства є приведення його у відповідність до міжнародних трудових стандартів, у т. ч. 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 і 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. Андріїв, Н.Б. Болотіна, Н. Валткіос, С.В. Венедиктов, С.В. Вишновецька, О.А. Волк, О.О. Вострецова, Л.П. Гарашенко, 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, 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. Прилипко, Л. Свепстон, К.Л. Томашевський, Г.І. Чанишева, Д.В. Черняєва, Ю.В. Чижмарь, В.М. Щербина, О.М. Ярошенко та ін. [4].

Сьогодні, тобто станом на 2019 р., до складу МОП, яка цього року урочисто святкує сторічний ювілей від дня свого заснування, входить переважна більшість сучасних суверенних, де-юре визнаних держав – 187. Ці суверенні держави 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 й ухвалила понад 190 міжнародних конвенцій і 202 рекомендації у сфері нормативного регулювання трудових відносин. О.Ю. Білоус додає до цих відомостей ще й інформацію про 6 чинних протоколів [4]. Як відомо, указані міжнародно-правові документи підлягають підписанню і подальшій легітимації (ратифікації, прийняттю, приєднанню до них) самими державами-членами МОП. Так, згідно з даними Федерації професійних спілок України станом на 01 листопада 2015 р. нашою державою було підписано та згодом належно ратифіковано всі 8 із 8 основоположних конвенцій МОП, усі 4 з 4 директивних конвенцій, 57 із 177 технічних конвенцій – усього 69 конвенцій, з яких 61 – чинна, а 8 – денонсовано. Ці дані цілком збігаються із відповідною інформацією, наданою Міністерством соціальної політики України. Саме підписання та подальша ратифікаційна або ж інша процедурна легітимація вказаних джерел сучасного міжнародного трудового права сукупно відтворюють чинний інститут

правових зобов'язань держав-членів МОП відповідно до нормативно-регулятивних положень конвенцій, рекомендацій, пактів і протоколів цієї міжнародної урядової організації [5].

Численні конвенції МОП охоплюють практично всі аспекти трудових і пов'язаних із ними відносин [6].

З питання припинення трудових відносин з ініціативи підприємця діють Конвенція МОП № 158 1982 р. (ратифікована постановою Верховної Ради України № 3933 від 04 лютого 1994 р. [7] 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. [8], Рекомендація № 180, що її доповнює, а також Конвенція № 95 «Про захист заробітної плати», прийнята 01 липня 1949 р. (ратифікована Україною 30 червня 1961 р., дата набуття чинності – 04 серпня 1962 р.).

Конвенція МОП № 140 «Про оплачувані учбові відпустки» 1974 р. (ратифікована Законом України № 174-IV від 26 вересня 2002 р. [9]) та Рекомендація № 148 містять положення про оплачувані навчальні відпустки для професійної підготовки на будь-якому рівні: загальної, соціальної або цивільної освіти; профспілкового навчання.

Національна тристороння соціально-економічна рада (НТСЕР) на своєму засіданні схвалила Програму гідної праці для України на 2016–2019 рр.

Меморандум про взаєморозуміння щодо реалізації Програми з боку Міжнародної організації праці (МОП) підписав Директор Регіонального бюро МОП для країн Європи та Центральної Азії Хайнц Колер. З української сторони підписи під документом поставили голова Національної тристоронньої соціально-економічної ради, Міністр соціальної політики України Павло Різченко, співголова НТСЕР від сторони роботодавців Олексій Мірошніченко, співголова НТСЕР від профспілкової сторони Григорій Осовий [10].

Програма гідної праці на 2016–2019 рр. є рамковою і базується на трьох основних пріоритетах: сприяння зайнятості та розвитку сталого підприємництва задля стабільності та зростання, сприяння ефективному соціальному діалогу, покращення соціального захисту й умов праці [11].

Програма гідної праці оновлюється раз на декілька років і визначає пріоритети державної соціальної політики, програм дій організацій профспілок і роботодавців, охоплює основні сфери ринку праці, в т. ч. сприяння зайнятості, викорінення дитячої праці, запобігання торгівлі людьми, реформування трудового законодавства та соціального забезпечення, запобігання поширенню ВІЛ/СНІД у сфері праці, посилення превентивної культури охорони праці, сприяння реалізації основоположних принципів і прав у сфері праці.

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, ство-

ренні можливостей для гідної зайнятості, посиленні соціального захисту і зміцненні соціального діалогу. МОП працює у тісному партнерстві з урядами, профспілками й 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 і 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.

Програми Гідної праці спрямовані на просування гідної праці і як ключового компонента політики розвитку, і як цілі національної політики урядів і соціальних партнерів. Програма гідної праці для є системою середньострокового планування, що спрямовує роботу МОП у країні відповідно до пріоритетів і завдань, погоджених із тристоронніми партнерами МОП.

Ця Програма Гідної праці (Програма), включно з її пріоритетами й результатами, погоджена за підсумками масштабного процесу тристоронніх консультацій з партнерами МОП в Україні. Досягнення визначених стратегічних пріоритетів і результатів заплановане на період 2016–2019 рр. шляхом реалізації спільних дій української влади та соціальних партнерів, з одного боку, та МОП –

з іншого. У Програмі враховані заходи з планування розвитку, що здійснюються у країні, та міжнародні програми дій, зокрема Рамкова програма партнерства Уряду України з ООН на 2012–2016 рр., Стратегія подолання бідності та Стратегія сталого розвитку «Україна-2020» [12].

Механізми моніторингу й оцінки виконання Перевірка виконання Програми Гідної праці здійснюватиметься на регулярній основі із застосуванням партнерами інтерактивних методів. Процес моніторингу передбачатиме проведення місій експертів МОП і підготовку ними внутрішніх звітів. Не рідше одного разу на рік хід виконання Програми перевірятиме Наглядова рада Програми Гідної праці, яка утворюється при НТСЕР, до складу якої входять представники тристоронніх партнерів і Національний координатор МОП в Україні. Завдання Наглядової ради полягатиме у сприянні досягненню цілей Програми, моніторингу й оцінюванні її впровадження, забезпеченні активної участі всіх задіяних сторін і виконанні ними своїх зобов'язань щодо досягнення спільно погоджених результатів. Директор Групи технічної підтримки з питань Гідної праці та Бюро МОП для країн Центральної та Східної Європи наприкінці періоду виконання Програми проведе оцінку її досягнень спільно з українськими партнерами. Для забезпечення проведення цієї оцінки розробляється матриця результатів та план моніторингу й оцінки. Підсумкова оцінка Програми проводитиметься відповідно до стандартних правил МОП [11].

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Конституція України : Закон України від 28 червня 1996 р. Київ, 2005. 62 с.
2. Кодекс законів про працю від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Додаток до № 50.
3. Тішко Д.А. Акти міжнародної організації праці як джерела міжнародно-правового регулювання праці. *Актуальні проблеми держави і права*. 2009. Вип. 46. С. 146–151.
4. Білоус О.Ю. Конвенції Міжнародної організації праці як джерела трудового права України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Одеса, 2017. 23 с.
5. Назименко О.В. Зобов'язання держави стосовно врахування норм міжнародного трудового права під час регулювання соціально-трудових відносин. *Правовий часопис Донбасу. Збірник наукових праць*. 2019. № 2 (67). С. 65–72.
6. Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною Організацією Праці : у 2 т. Женева : Міжнар. бюро праці, 1999. Т. I, Т. II. 1560 с.
7. Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці № 58 про припинення трудових відносин з ініціативи підприємця: постанова Верховної Ради України від 04 лютого 1994 р., № 3933-XII / *Верховна Рада України. Відом. Верхов. Ради України*. 1994. № 23 Ст. 166.
8. Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці № 173 1992 р. про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця: Закон України від 19 жовтня 2005 р., № 2996-IV / *Верховна Рада України. Відом. Верхов. Ради України*. 2006. № 2–3. Ст. 39.
9. Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці № 140 1974 р. про оплачувані учбові відпустки : Закон України від 26 вересня 2002 р., № 174-IV / *Верховна Рада України. Відом. Верхов. Ради України*. 2002. № 46. Ст. 345.
10. Меморандум про взаєморозуміння щодо реалізації Програми гідної праці для України на період 2016–2019 рр. *Урядовий портал*. URL: <https://www.kmu.gov.ua/news/248947884> (дата звернення: 21.11.2019).
11. Програма гідної праці МОП для України на 2016–2019 роки. International Labour Organization (ILO). URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-udapest/documents/genericdocument/wcms\\_470684.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-udapest/documents/genericdocument/wcms_470684.pdf) (дата звернення: 21.11.2019).
12. Про Стратегію сталого розвитку «Україна – 2020»: Указ Президента України від 12 січня 2015 р. № 5/2015 / Президент України. *Офіційний вісник Президента України*. 2015. № 2. С. 14. Ст. 154.