

**К.е.н., Донець Л.І., Логвінова В.**

*Донецький національний університет економіки і торгівлі  
імені Михайла Туган-Барановського*

## **МІЖНАРОДНО-ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ: ТЕОРЕТИЧНИЙ АСПЕКТ**

Кожна цивілізована держава прагне співвідносити своє право і законодавство з міжнародним правом. Роль останнього зростає, головним чином, в силу того, що в процесі сучасної глобалізації посилюються тенденції взаємозалежності і взаємовпливу держав [4].

Інтеграція до європейських структур є стратегічною метою України, адже є найкращим способом реалізації національних інтересів побудови економічно розвинутої демократичної держави, зміцнення її позиції у світі. Проте, адаптація вітчизняного трудового права до стандартів Європейського союзу (далі – ЄС) виявляється складним і суперечливим процесом. Важливою в цих умовах є оцінка позитивних та можливих негативних наслідків входження України до ЄС, відпрацювання власних моделей євроінтеграції [5].

Тому перед сучасною наукою трудового права стоїть завдання реформування трудового законодавства і законодавець йде шляхом його розвитку та забезпечення відповідності обставинам сучасності [1].

Дослідженням питань удосконалення трудового законодавства з точки зору наближення до міжнародних норм у сфері праці займалися такі науковці, як: К.Н. Гусов, В.В. Жернаков, Й.Я. Кисельов, Л.І. Лазор, В.І. Прокопенко, Г.І. Чанишева, О.М. Ярошенко тощо.

Міжнародно-правове регулювання праці – це встановлена міжнародними договорами (актами) система стандартів щодо регулювання праці, яку держави,

що приєдналися до відповідного міжнародного договору (ратифікували його), використовують у національному трудовому законодавстві [3].

Суб'єктами міжнародно-правового регулювання праці є ООН та її спеціалізований орган – Міжнародна організація праці (далі – МОП). Суб'єктами міжнародно-правового регулювання праці можуть бути різні об'єднання держав: Рада Європи, Європейський Союз тощо [3].

Серед основних міжнародних актів слід назвати Загальну декларацію прав людини 1948 р., Європейську конвенцію про захист прав людини й основних свобод 1950 р. тощо [3].

Принципи й норми міжнародного трудового права створюються Міжнародною організацією праці як спеціалізованою установою ООН, що уповноважена світовим співтовариством на розроблення й прийняття міжнародних трудових стандартів. Дані стандарти являють собою результат міжнародно-правового регулювання праці, здійснюваного за допомогою багатосторонніх угод (конвенцій) держав – членів МОП. Вони стосуються різних питань застосування найманої праці, поліпшення її умов, охорони, захисту індивідуальних і колективних інтересів працівників тощо [3].

Міжнародно-правові принципи й норми стають частиною правової системи України різними способами. Так, міжнародно-правові принципи включаються в трудове право України внаслідок членства нашої країни в МОП, а міжнародно-правові норми, які є в конвенціях МОП, імплементуються в українську систему трудового права шляхом ратифікації даних конвенцій [3].

При цьому, процес адаптації трудового законодавства України в сфері праці до європейських стандартів – це діяльність компетентних державних органів щодо дослідження нормативної бази Європейського Союзу в зазначеній сфері, порівняльна оцінка національного трудового законодавства на відповідність європейським стандартам регулювання зазначених відносин, формування висновків і пропозицій щодо зміни чинного законодавства, а також впровадження постійного моніторингу в політиці Європейського Союзу з охорони праці працівників [5].

Передусім доцільно звернути увагу на стандарти прав людини. Так, П.Рабінович вказує на необхідність уточнення змісту поняття міжнародного стандарту прав людини, зокрема європейського. Погоджуючись з думкою вченого зауважимо, що європейські стандарти прав людини – це зафіксовані у юридичних актах та документах європейських міжнародних організацій принципи й норми стосовно прав і свобод людини, призначені слугувати орієнтирами для відповідної внутрішньодержавної юридичної практики [5].

Право на працю – одне з основних прав людини. Уперше це право було проголошене у Загальній декларації прав людини. Стаття 23 Декларації проголошує, що кожна людина має право на працю, на вільний вибір роботи, на справедливі і сприятливі умови праці й на захист від безробіття. У Міжнародному пакті про економічні, соціальні й культурні права зазначається, що право на працю – це право кожної людини на отримання можливостей заробляти собі на життя працею, яку вона вільно обирає або на яку вільно погоджується [3].

Основний принцип міжнародно-правового регулювання праці – рівність у здійсненні прав і свобод людини. Рівність у праці виключає дискримінацію – будь-які відмінності, недопущення або переваги, що встановлюється за ознакою раси, статі, релігії, іноземного, соціального походження, віку, сімейного стану, які призводять до порушення рівності можливостей у галузі праці. Право на працю – одне з основних прав людини. Уперше це право було проголошене у Загальній декларації прав людини. Стаття 23 Декларації проголошує, що кожна людина має право на працю, на вільний вибір роботи,

на справедливі і сприятливі умови праці й на захист від безробіття. У Міжнародному пакті про економічні, соціальні й культурні права зазначається, що право на працю – це право кожної людини на отримання можливостей заробляти собі на життя працею, яку вона вільно обирає або на яку вільно погоджується. На це також указують такі конвенції МОП, як Конвенція № 111 про дискримінацію в галузі праці та занять 1958 р., Конвенція № 100 про рівну винагороду чоловіків і жінок за працю рівної цінності 1951 р. [3].

Аналогічне положення міститься і в нормах національного законодавства. Так, ст.21 КЗпП України закріплює положення про те, що Україна забезпечує рівність трудових прав усіх громадян незалежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної належності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, роду і характеру занять, місця проживання та інших обставин. Щодо іноземних громадян, то згідно зі ст.8 Закону України «Про правовий статус іноземців» вони мають рівні з громадянами України права й обов'язки у трудових відносинах, якщо інше не передбачено законодавством України та міжнародними договорами України [3].

Важливим напрямом міжнародно-правового регулювання праці є сприяння зайнятості працездатного населення. Конвенція № 122 про політику в галузі зайнятості 1964 р. проголошує головною метою державної діяльності активну політику у сфері зайнятості. Державна політика зайнятості має бути спрямована на створення умов для забезпечення роботою всіх, хто готовий приступити до роботи і шукає її, забезпечити свободу вибору зайнятості з урахуванням рівня економічного розвитку країни. Для забезпечення стабільної зайнятості й недопущення свавілля підприємців акти МОП встановлюють, що звільнення з ініціативи підприємця можливе лише за наявності законних підстав, які пов'язані зі здібностями, поведінкою працівника або виробничою необхідністю.

В Україні діє прийнятий 01.03.1991 р. Закон «Про зайнятість населення», статті 3, 4 і 5 якого містять основні принципи державної політики зайнятості населення, перелік державних гарантій права на вибір професії і виду діяльності та додаткові гарантії зайнятості для окремих категорій населення [3].

Ряд конвенцій присвячений захисту трудових прав у галузі умов і охорони праці. Так, Конвенція № 47 про скорочення робочого часу до 40 годин на тиждень 1935 р. передбачає що встановлення 40-годинного робочого тижня не тягне за собою зменшення заробітної плати. Години, відпрацьовані понад норму робочого часу, Конвенція розглядає як надурочні, що допускаються лише в певних випадках і підлягають додатковій оплаті. Аналогічні норми

передбачені статтями 50, 62, 64, 65 КЗпП України. Прийнято також стандарти стосовно що тижневої праці, оплачуваних щорічних і навчальних відпусток [3].

У галузі регулювання заробітної плати найбільш важливими є Конвенція № 131 про встановлення мінімальної заробітної плати 1970 р., Конвенція № 95 про охорону заробітної плати 1949 р.. Конвенція про встановлення мінімальної заробітної плати не ратифікована Україною, що надає можливість встановлювати мінімальну заробітну платню без урахування міжнародних стандартів [3].

При визначенні мінімальної заробітної плати пропонується враховувати потреби працівників і членів їх сімей (з урахуванням загального рівня заробітної плати в країні); вартість життя; соціальні допомоги; порівняльний рівень життя різних соціальних груп; економічні міркування, включаючи вимоги економічного розвитку; рівень продуктивності праці та бажане досягнення і підтримку високого рівня зайнятості [3].

Першочерговим кроком у процесі реформування трудового законодавства є прийняття нового ТКУ, норми якого, будуть відповідати ратифікованим Україною міжнародно-правовим актам. Такий Кодекс повинен: 1) бути вільним від ідеологічних стереотипів та декларативних норм законодавства радянського режиму; 2) відповідати соціально-економічним та культурним процесам сучасності; 3) систематизувати в єдину цілу систему всі трудові норми та принципи України та міжнародного трудового права, всі загальні та універсальні правові норми галузі (ліквідація прогалин у правовому регулюванні, усунення дублюючих норм); 4) детально прописувати повноваження органів державної влади та місцевого самоврядування у сфері регулювання трудових відносин [2].

Для створення такого нормативно правового акту потрібно дослідити досвід створення таких документів іншими державами світу, вивчити рекомендації МОП та, головним чином, вивчити стан нормотворчої та правозастосовної ситуації в міжнародному праві та національних правових системах держав світу [2].

Таким чином, як ми бачимо, модифікація національного трудового законодавства є виконанням міжнародних зобов'язань держави та реалізацією глобальної узгодженості трудового права України з міжнародними трудовими нормами, що впливають із ратифікованих та універсальних конвенцій ООН, МОП, регіональних норм ЄС. Для втілення міжнародних норм та принципів праці в Україні потрібно створити умови для їхнього сприйняття національним правом, зокрема, створення чіткої законодавчої бази, яка визначає порядок застосування міжнародних актів, а також наслідків за їх порушення. При цьому потрібно враховувати характер національної правової системи, стан економіки, рівень культури, історичні особливості і традиції внаслідок чого розкривається ефективність міжнародних норм праці та їх благотворний вплив на трудові відносини в державі.

#### Література:

1. Вавженчук С.Я. Сутність та зміст захисту й охорони трудових прав у законодавстві України / Вавженчук С.Я. // Юридична наука і практика. – 2011. – №1. – С. 89-94
2. Гаращенко Л.П. Кодифікація трудового законодавства України: цілі та принципи / Гаращенко Л.П. // Юридична наука. – 2011. – № 1(1). – С. 119-123
3. Безп'ята В.Ф. Використання міжнародно-правових актів при захисті права на працю / Безп'ята В.Ф. // Форум права. – 2011. – № 2. – С. 45–52 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2011-2/11bvfpnp.pdf>
4. Мельник К.В. До питання адаптації трудового законодавства до міжнародних норм / Мельник К.В. // Форум права. – 2011. – № 1. – С. 645–651 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2011-1/11mkvdmn.pdf>
5. Телічко О.А. Процес адаптації трудового законодавства України в сфері охорони праці до європейських стандартів/ Телічко О. А. // Юридична наука і практика. – 2011. – №1. – С. 24-30