

**МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ВНУТРІШНІХ СПРАВ
ФАКУЛЬТЕТ № 2
КАФЕДРА ТРУДОВОГО ТА ГОСПОДАРСЬКОГО ПРАВА**

ТЕКСТ ЛЕКЦІЇ

з навчальної дисципліни
«Напрями розвитку науки трудового права»
вибірковий компонент освітньої програми третього рівня вищої освіти
(Право Law,
галузь знань «08 Право», спеціальність 081 «Право», 12.00.05 – трудове право;
право соціального забезпечення)

**за темою
МІЖНАРОДНІ ДОКУМЕНТИ У СФЕРІ ПРАЦІ**

Харків (Вінниця) 2023

ЗАТВЕРДЖЕНО

Науково-методичною радою
Харківського національного
університету внутрішніх справ
Протокол від 25.09.2023 № 8

СХВАЛЕНО

Вченою радою факультету № 2
Харківського національного
університету внутрішніх справ
Протокол від 29.08.2023 № 7

ПОГОДЖЕНО

Секцією Науково-методичної ради
ХНУВС з юридичних дисциплін
Протокол від 22.09.2023 № 8

Розглянуто на засіданні кафедри трудового та господарського права факультету
№ 2 ХНУВС (протокол від 28.08.2023 № 8)

Розробники:

1. Професор кафедри трудового та господарського права факультету № 2 Харківського національного університету внутрішніх справ, доктор юридичних наук, професор **Подорожній Є.Ю.**
2. Старший викладач кафедри трудового та господарського права факультету № 2 Харківського національного університету внутрішніх справ, кандидат юридичних наук, **Яценко Т.П.**

Рецензенти:

1. Професор кафедри цивільного права і процесу Донецького національного університету імені Василя Стуса, доктор юридичних наук, професор **Амелічева Л.П.**
2. Декан факультету № 4 Харківського національного університету внутрішніх справ, доктор юридичних наук, професор **Марчук М.І.**

План лекції

1. Поняття та розвиток міжнародно-правового регулювання праці.
2. Міжнародні договори та акти міжнародних організацій.
3. Міжнародна організація праці, її основні завдання.
4. Стандарти ООН та МОП як основа вдосконалення трудового законодавства.
5. Конвенції та рекомендації МОП про працю.

Література

Основна:

1. Мельник К. Ю. Трудове право України : підручник / К. Ю. Мельник. — Харків : Діса плюс, 2014.
2. Трудове право: підручник / В. В. Жернаков, С. М. Прилипко, О.М.Ярошенко та ін. ; за ред. В. В. Жернакова. — Х. : Право, 2012.
3. Трудове право України: академічний курс: підруч. для студ. вищ. навч. закл. / Пилипенко П. Д. та ін. ; за ред. д-ра юрид. наук, проф. П.Д.Пилипенка. — К. : Ін Юре, 2014. — 548 с.
4. Загальна декларація прав людини від 10.12.1948 р. (Док.ООН/PES/217A). Офіц. сайт Верхов. Ради України. URL : http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/995_015
5. Европейская социальная хартия: Справочник: Пер. с фр. — Москва : Е 24 Международные Отношения. 2000. 82 с.; Explanatory report to the revised European Social Charter (Article 8). — European Social Charter. Collected texts (6th edition) (updated to 30 June 2008). — Р. 172.
6. Закон України «Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої)» від 14.09.2006 р., N 137-V. Відом Верхов Ради України. 2006. №43. Ст. 418.
7. Костюк В. Міжнародні договори у системі джерел трудового права / В. Костюк // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Право». — 2015. — Вип. 31. — Т. 2. — С. 67.
8. Черноус О. Джерела міжнародного правового регулювання праці та їх вплив на національне законодавство / О. Чер- ноус // Право і безпека. — 2012. — No 4(46). — С. 249–253.
9. Тацій В. Я. Імплементация европейских стандартов у галузі прав людини — важливий напрям правової політики України. Право України. 2010. № 10. С. 48–59.
10. Конституція України. Відом. Верхов. Ради України. 1996. № 30
11. Бірюкова А.Г. Проблеми розвитку та співвідношення галузей трудового права та трудового законодавства : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 / Бірюкова Алевтина Геннадіївна ; Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. - Київ, 2016. 430 с.

12. Венедіктов С. В. Теоретико-правові засади сучасної концепції трудового правовідношення в Україні: монографія / С. В. Венедіктов. — Х. : ХНУ імені В. Н. Каразіна, 2011. — 224 с.

13. Дрозд О.Ю. Співвідношення норм трудового та адміністративного права при регулюванні проходження державної служби в Україні: монографія / О.Ю. Дрозд. - Дніпро: Видавничий дім «Гельветика», 2016. - 420 с.

14. Кагановська Т. Є. Кадрове забезпечення державного управління в Україні : монографія / Т. Є. Кагановська. – Харків : ХНУ ім. В. Н. Каразіна, 2010. – 330 с.

15. Ткаченко А. М. Інноваційні підходи до управління трудовим потенціалом суб'єкта господарювання – основа формування антикризового менеджменту / А. М. Ткаченко, С. А. Силенко // Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності. – 2015. – Вип. 1 (1). – С. 53 – 59. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Tpaeiv_2015_1%281%29__10.

16. Гончарук Н. Т. Модернізація публічної служби в контексті реформування державного управління / Н. Т. Гончарук, Л. В. Прудиус // Публічна служба: системна парадигма : кол. моногр. / К. О. Ващенко, С. М. Серьогін, Є. І. Бородин [та ін.] ; за заг. ред. С. М. Серьогіна. – Дніпро : ДРІДУ НАДУ, 2017. – С. 159 – 177.

Допоміжна:

17. Новий курс: реформи в Україні. 2010–2015. Національна доповідь. / за заг. ред. В. М. Гейця. Київ : НВЦ НБУВ, 2010. 232 с.

18. Про міжнародні договори України : Закон України від 29.06.2004 №1906-IV. Відом. Верхов. Ради України. 2004. №50. Ст. 540.

19. Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці про основні цілі та норми соціальної політики №117. Проект Закону України від 07.11.2013 №0053. URL : <http://w1.c1.rada.gov.ua>

20. Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці про основні цілі та норми соціальної політики №117: Закон України від 16.09.2015 №692. Відом. Верхов. Ради України. 2015. №46. Ст. 419.

Текст лекції

1.Поняття та розвиток міжнародно-правового регулювання праці.

Перехідний період, який розпочався з моменту проголошення незалежності України й триває досі, відкриває перед державою різні шляхи

розвитку та створює декілька можливих варіантів подальшої еволюції її соціальної й державно-правової політики. Що стосується України, то вона проголосила себе суверенною, незалежною, демократичною, правовою й соціальною державою. Сучасний стан розвитку трудового законодавства можна охарактеризувати як процес законотворчості. З огляду на це актуальним залишається питання про правове регулювання трудових відносин в умовах реалізації конституційних положень про Україну як соціальну державу. Адже важливо не лише проголосити певну ідею, а й втілити її в життя. У цьому для нас надійними помічниками можуть стати міжнародний досвід і практика.

Міжнародно-правове регулювання праці становить собою регламентацію за допомогою міждержавних угод відносин з приводу застосування найманої праці, поліпшення її умов, охорони праці, захисту індивідуальних і колективних інтересів працівників.

Ідеюєоретичні аспекти соціальної держави, проблеми правового регулювання трудових відносин, а та- кож міжнародно-правових стандартів у галузі найманої праці досліджували радянські, вітчизняні й зару- біжні науковці, такі як М. Бойко, Н. Болотіна, С. Іванов, І. Кисельов, С. Каринський, В. Кудрявце, А. Курінь, В. Курилов, І. Лаврінчук, Р. Лівшиць, С. Маврін, А. Малько, С. Поленіна, О. Процевський, В. Прокопенко, Г. Чанишева, О. Ярошенко та інші. Віддаючи належне науковому доробку названих науковців, варто зазна- чити, що багато питань залишаються малодослідженими або ж потребують перегляду з огляду на глоба- лізаційні процеси.

Метою статті є аналіз видів міжнародних стандартів праці та їх ролі в процесах реформування й становлення України як соціальної та правової держави.

Проголошення держави соціальною є своєрідною програмою для її суспільно-політичного й державно-правового розвитку. Як зазначається в літературі, соціальна держава – це чинник суспільного благо- получчя, який ґрунтується на принципах соціальної рівності, солідарності та взаємної відповідальності. Конституційне закріплення соціальності держави означає покладення на неї загальносоціальної функції турботи влади про благо всіх громадян і розподіл матеріальних негараздів пропорційно до їх економіч- ного потенціалу.

Варто зауважити, що право на працю є соціальним правом людини. Його соціальність, як зазначає Н. Болотіна, виявляється в можливості особи отримати від держави допомогу в працевлаштуванні та за- безпечити рівень життя, гідний людини, як для себе, так і для членів своєї сім'ї. Також соціальність означає визначення державою низки соціальних стандартів і державних гарантій, які повинні бути дотримані будь-яким роботодавцем та не можуть бути знижені. Крім того, соціальність – це встановлення юридични- ми засобами умов, що сприяють досягненню згоди між двома найбільш значними групами в суспільстві – найманими працівниками та роботодавцями. Окрім права на працю, у міжнародних актах і конституціях держав встановлюється цілий «пакет» трудових прав. Цей перелік не є вичерпним та має тенденцію до збільшення. Як зазначав Р. Лівшиць, право на працю має основоположний,

фундаментальний характер, з нього постають усі інші трудові права. Міжнародно-правового регулювання праці висунув у 1818 р. соціаліст-утопіст Р. Оуен, котрий запропонував розробити міжнародне законодавство про працю і звернувся з цього питання до урядів окремих держав.

У другій половині XIX ст. ідея міжнародно-правового регулювання праці активно обговорювалася на міжнародних з'їздах робітничих організацій Франції, Німеччини, Англії, Бельгії та інших країн. Врешті-решт у 1897 р. у Брюсселі зібрався конгрес із так званого міжнародного законодавства про працю. Відповідно до рішень конгресу в 1901 р. було створено **Міжнародну асоціацію із законодавчої охорони робітників**, яка функціонувала до 30-х років XX ст. і складалася з 16 національних секцій і центральної служби — Міжнародного бюро праці, розташованого у Базелі.

Значний поштовх міжнародному регулюванню праці надало утворення у 1919 р. **Міжнародної організації праці (МОП)**, нормотворча діяльність якої справила значний прогресивний вплив на національні законодавства щодо захисту прав працівників, встановлення задовільних умов праці, соціального страхування, охорони здоров'я.

Міжнародно-правове регулювання праці стало результатом дії багатьох факторів, у тому числі боротьби трудящих за свої права, діяльності профспілок, розвитку демократичних ідей.

Завдяки міжнародному правовому регулюванню праці виникло **міжнародне трудове право** — галузь міжнародного права, яка набула розвитку після Другої світової війни і спрямована на регулювання відносин між державами щодо поліпшення умов праці. Джерела міжнародного трудового права — міжнародні конвенції МОП про працю, двосторонні та багатосторонні міждержавні угоди.

Розвиток міжнародного трудового права відбувався паралельно з розвитком міжнародного захисту прав людини. Саме в цьому аспекті було прийнято фундаментальні міжнародно-правові акти на всесвітньому і регіональному, зокрема європейському, рівнях.

Сучасне міжнародне правове регулювання праці має ряд особливостей. **По-перше**, захист права людини на працю та інших трудових прав людини відбувається узгоджено у комплексі інших соціально-економічних прав. Свідченням цього є наявність міжнародних актів комплексного характеру, де вміщено перелік соціальних прав, серед яких трудовим правам відведено належне місце. Міжнародні правові акти передбачають соціальний захист людини в різних ланках суспільного життя. Вони містять перелік соціальних прав, принципи, гарантії та зобов'язання держав, контрольний механізм у справі їхнього забезпечення. Прикладами таких актів на всесвітньому рівні є Міжнародний Пакт про економічні, соціальні і культурні права (ООН, 1966 р.), Європейська соціальна хартія (Рада Європи, Турин, 1961 р.; переглянута — 1996 р., Брюссель), Хартія основних соціальних прав трудящих (ЄС, 1989 р.), де передбачаються зобов'язання держав щодо захисту всього комплексу соціально-економічних прав людини.

Другою особливістю є сучасна тенденція в міжнародно-правовому регулюванні до єдиного правового регулювання не лише соціально-економічних, а й усіх прав людини — політичних, громадянських (особистих), економічних, соціальних, культурних. Саме такий підхід застосовано в міжнародних актах, прийнятих наприкінці ХХ ст. - Декларації тисячоліття (ООН, 2000 р.) і Хартії основних прав Європейського Союзу (ЄС, 2000 р.).

Третя особливість міжнародно-правового регулювання праці полягає в особливому юридичному способі, за допомогою якого здійснюється таке регулювання. Мова йде про соціальні стандарти як результат міжнародного регулювання праці й соціальну стандартизацію як діяльність держави. Реалізація прав людини вимагає встановлення на державному рівні певних мінімальних стандартів як відправних показників для визначення рівня їх забезпеченості.

Система стандартизації соціальних прав включає створення каталогу соціальних прав, змісту (елементів) кожного права, гарантій їх забезпечення та систему контролю за забезпеченням соціальних прав. Зокрема, йдеться про визначення таких соціальних стандартів, як нормативи щодо прожиткового рівня, "порогу" бідності, гарантованого мінімуму медико-соціальної допомоги. Щодо трудових прав такими стандартами є встановлення мінімального віку прийняття на роботу, максимального робочого часу, скороченого робочого часу для певних категорій, мінімальної заробітної плати, мінімального часу відпочинку, мінімально допустимих вимог щодо охорони праці тощо.

У ст. 9 Конституції встановлено, що чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких дана Верховною Радою, є частиною національного законодавства України. У ст. 8-1 КЗпП встановлено: "Якщо міжнародним договором або міжнародною угодою, в яких бере участь Україна, встановлені інші правила, ніж ті, які містить законодавство України про працю, то застосовуються правила міжнародного договору або міжнародної угоди". Таким чином, у Конституції нашої держави і в Кодексі законів про працю України закріплено принцип пріоритету міжнародно-правових норм перед нормами національного законодавства.

Міжнародні норми впливають на національне законодавство шляхом:

- прямого застосування міжнародних актів після ратифікації;
- включення міжнародних норм до тексту законів;
- реалізації положень ратифікованих або нератифікованих актів засобами національного законодавства.

В Україні протягом останнього десятиріччя ведеться планомірна наполеглива робота щодо адаптації національного законодавства до міжнародних стандартів. Україна визначила для себе як стратегічний напрямок соціально-економічну інтеграцію з Європейським Союзом. У 1994 р. між Україною і ЄС було укладено Угоду про партнерство і співробітництво, яка набрала чинності 1 березня 1998 р.

Указом Президента України 11 червня 1998 р. було затверджено Стратегію

інтеграції України до Європейського Союзу з метою забезпечення всебічного входження України у європейський політичний, економічний і правовий простір. Серед основних напрямів інтеграційного процесу важливе місце належить адаптації соціальної політики України та правовій адаптації.

Адаптація соціальної політики України полягає у реформуванні систем страхування, охорони праці, здоров'я, пенсійного забезпечення, політики зайнятості та інших галузей соціальної політики відповідно до стандартів ЄС і поступовому досягненні загальноєвропейського рівня соціального забезпечення і захисту населення.

Адаптація законодавства України передбачає реформування її правової системи та поступове приведення у відповідність до європейських стандартів і охоплює серед іншого трудове законодавство, законодавство про охорону праці, охорону життя та здоров'я, а також інші галузі, визначені Угодою про партнерство та співробітництво.

2. Міжнародні договори та акти міжнародних організацій.

Фундаментальні положення щодо основних прав людини у сфері праці й трудових відносин, визначені правовими документами ООН, конкретизовано та деталізовано МОП. Конвенції й рекомендації МОП, як зазначає В. Костюк, утворюють міжнародний кодекс праці.

У науці трудового права існують різні позиції науковців щодо класифікації норм, розроблених МОП. Зокрема, О. Чорноус пропонує поділити їх на дві великі групи залежно від об'єкта правового впливу та категорій працівників, щодо яких взаємоузгоджуються інтереси держав – членів МОП. До першої групи належать такі норми:

- 1) які визначають основні права людини у сфері праці, гарантії їх забезпечення й захисту;
- 2) спрямовані на вирішення проблем зайнятості та запобігання безробіттю;
- 3) що визначають основи й пріоритети соціальної політики, соціального забезпечення та соціального страхування;
- 4) які регулюють умови праці й відпочинку;
- 5) що стосуються колективно-договірного регулювання та реалізації й захисту колективних прав працівників.

Другу групу міжнародних трудових стандартів становлять такі норми:

- 1) щодо зайнятості й визначення умов праці та відпочинку жінок;
- 2) які регулюють працю дітей і підлітків;
- 3) які регулюють працю осіб похилого віку;
- 4) які визначають основи правового статусу працівників-мігрантів та регулюють

трудові відносини;

5) які регулюють працю певних категорій працівників (зайнятих у промисловості, на транспорті, шахтах, у торгівлі, сільському господарстві, працівників плантацій тощо).

Виділяють також такі критерії класифікації міжнародних норм у сфері праці: а) форму вираження між-народних норм про працю; б) спосіб звернення до регулювання трудових відносин; в) контингент працівників, на яких вони поширюються; г) об'єкт регулювання¹³.

За формою вираження міжнародні норми поділяються на конвенції та рекомендації, оскільки історично так склалось, що МОП обрала саме ці форми. Вирішення питання про те, якої саме форми надати сукупності норм про працю (конвенції чи рекомендації), залежить від позицій держав-учасниць і тієї ролі, яка покладається на кожен із зазначених форм представниками працівників, підприємців та урядів. К. Гусов і В. Толкунова зазначають, що в тих випадках, коли з одного й того ж питання приймаються конвенція та рекомендації, у підприємців з'являється можливість для маневру: важливі положення можна оголосити другорядними й зафіксувати їх у рекомендаціях, а не в конвенції.

Іншим критерієм для класифікації конвенцій і рекомендацій МОП є спосіб звернення до регулювання проблем праці. Він дає змогу відповісти на запитання про кількість конвенцій і рекомендацій, які присвячуються регулюванню загальних питань трудових відносин, а також виділити ті з них, які поряд із загальними нормами містять спеціальні, спрямовані на регулювання праці окремих категорій працівників або на окремі аспекти регламентації трудових відносин. Друга група, як правило, складається зі спеціальних норм: норм-пільг, норм-доповнень, норм-переваг, норм-привілеїв, норм-винятків.

Контингент працівників, на яких поширюються конвенції й рекомендації МОП, виступає третьою класифікуючою ознакою. Згідно з нею можна виділити конвенції та рекомендації, що мають універсальну сферу застосування, тобто поширюються на всіх працівників незалежно від сфери застосування праці. Значну частину конвенцій і рекомендацій можна віднести до загальних, які мають вказівку на сферу застосування (зокрема, промислову чи непромислову сферу). Коло працівників, які охоплені соціально-правовим захистом, при цьому конкретизується загальною вказівкою на сферу застосування праці, а не родом занять, професією, кваліфікацією, спеціальністю. Частина міжнародних стандартів стосується або особливих умов праці, або ж конкретних галузей виробництва й обслуговування, тобто мають вузьку спеціалізовану сферу дії. Коло працівників, на яких вони поширюють свій соціально-правовий захист, завжди чітко визначене в назві документа та міститься в його змісті. Фактично вони повністю складаються зі спеціальних норм про працю, які вироблені з урахуванням особливостей сфери застосування праці та кола осіб, на яких вони поширюються.

За об'єктом регулювання можна виокремити такі акти: 1) які регулюють питання працевлаштування й реалізації права на працю; 2) що регулюють

працю за відхилення від нормальних умов праці; 3) які регулюють питання зайнятості, професійної орієнтації й підготовки; 4) що регулюють робочий час і час відпочинку; 5) які регулюють питання оплати праці; 6) що регулюють охорону праці, підвищення кваліфікації.

Міжнародні стандарти у сфері праці приймаються також на регіональному рівні. Зокрема, у межах Ради Європи ухвалено низку основоположних міжнародно-правових актів (договорів), які стосуються питань праці (наприклад, Конвенцію про захист прав людини і основоположних свобод, Європейську соціальну хартію). Конвенції регіональних міжнародних організацій – це різновид багатосторонніх міжнародних договорів з обмеженою кількістю учасників, що зумовлюється їх регіональним характером.

Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод закріплює мінімальні стандарти, які відповідають вимогам європейського конституціоналізму. Згідно з нею держави-учасниці зобов'язуються забезпечити закріплені в ній права й свободи кожному, хто перебуває під їх юрисдикцією.

Європейська соціальна хартія є продовженням і доповненням до вищенаведеної конвенції. Вона включає найбільш широкий (якого немає в інших міжнародних документах) перелік основних, і насамперед трудових, прав та встановлює обов'язок держав щодо їх реалізації. У Європейській соціальній хартії зібрані права, які закріплені одночасно в актах ООН, конвенціях і рекомендаціях МОП. І. Кисельов зазначає, що Європейську соціальну хартію можна розглядати як важливий документ міжнародного права, що синтезував основні трудові права для європейських держав і встановив певний рівень щодо захисних функцій трудового права, який не може знижувати жодна європейська держава, яка визнає демократію, соціальні цінності та ідеали.

Останнім часом помітна тенденція зближення правових систем (у тому числі й стандартів трудових прав) Ради Європи та Європейського Союзу. Як зазначає суддя Європейського суду з прав людини Л. Петтіті, сама ідея системи європейських стандартів у сфері прав людини полягає в тому, щоб основні права й свободи людини запанували над національним суверенітетом¹⁶. Україна ще в 1994 р. уклала Угоду про партнерство і співробітництво з Європейськими Співтовариствами та їх державами-членами. На її підставі було визначено базові засади й принципи співробітництва та партнерства з питань праці, соціального забезпечення, напрямів імплементації трудового законодавства до законодавства Європейського Союзу з питань праці. У 2014 р. між Україною та Європейським Союзом укладено Угоду про асоціацію, у якій регламентується низка питань щодо співробітництва й партнерства у сфері праці.

Окрему групу в системі міжнародного співробітництва з питань праці посідають двосторонні міжнародні договори України з іншими державами. Такі договори укладено з Білоруссю, Грузією, тощо.

О. Ярошенко підкреслює, що міжнародні договори в царині регулювання

праці поділяються на ті, які виконуються самостійно, та ті, які самостійно виконуватись не можуть. За допомогою цього держава вирішує проблему диференціації своїх міжнародних зобов'язань, поділяючи їх на дві групи. Першу утворюють зобов'язання, які держава бере на себе та з моменту набрання чинності міжнародним договором готова забезпечити їх виконання, а другу – зобов'язання, реалізацію яких держава через різні причини не здатна забезпечити в цей момент. І доки в державі не з'являться певні можливості, вона не буде приймати внутрішньодержавні акти.

Юридичним фундаментом захисту прав людини став **Статут ООН**, у ст. 1 якого встановлено цілі ООН, серед яких співробітництво "в заохоченні розвитку поваги до прав людини і основних свобод для всіх, незалежно від раси, статі, мови та релігії". Ст. 55 Статуту проголосила, що Організація Об'єднаних Націй сприяє підвищенню рівня життя, повній зайнятості населення та умовам економічного і соціального прогресу і розвитку, загальній повазі й дотриманню прав людини та основних свобод. Аналізуючи положення Статуту ООН щодо прав людини, переважна більшість юристів-міжнародників нині справедливо роблять висновок, що цей фундаментальний договір покладає на держави юридичні обов'язки.

Міжнародним актом, який має універсальне значення для всіх держав у справі захисту прав людини, є **Міжнародний білль про права**, який складається із Загальної декларації прав людини, Міжнародного Пакту про громадянські та політичні права, Міжнародного Пакту про економічні, соціальні і культурні права, Факультативного протоколу до Міжнародного пакту про громадянські і політичні права, другого Факультативного протоколу до Міжнародного пакту про громадянські і політичні права, направлений на скасування смертної кари. Трудові права закріплено головним чином у двох документах — Загальній декларації прав людини і Міжнародному пакті про економічні, соціальні і культурні права.

10 грудня 1948 р. Генеральна Асамблея ООН схвалила **Загальну декларацію прав людини** у вигляді резолюції. Незважаючи на те, що цей акт не має обов'язкової сили, він набув глобального міжнародного значення. Саме цей документ сьогодні є одним з основних джерел права, слугує моделлю, котра широко використовується багатьма державами для розробки положень конституцій та законів, які стосуються до прав людини. Не менше ніж 90 національних конституцій, прийнятих після 1948 р., містять перелік фундаментальних прав, які відтворюють положення Декларації, або включені до них під її впливом.

Загальна декларація містить такі **трудові права людини**:

- право на працю;
- право на вільний вибір роботи;
- право на захист від безробіття;
- право на справедливі й сприятливі умови праці;
- право на рівну плату за рівну працю без будь-якої дискримінації;

- право на справедливу і задовільну винагороду, що забезпечує гідне людини існування для неї самої та її сім'ї, та на додаткові засоби соціального забезпечення у разі необхідності;
- право створювати професійні спілки і вступати до них для захисту своїх інтересів;
- право на відпочинок та дозвілля, включаючи право на розумне обмеження робочого дня і на оплачувану періодичну відпустку.

Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права було прийнято Генеральною Асамблеєю ООН на XXI сесії у 1966 р. (резолюція 2200A/XXI/ від 16 грудня 1966 р.), ратифіковано УРСР 19 жовтня 1973 р.; таким чином, цей документ є частиною національного законодавства.

До числа **основних трудових прав** Пактом віднесено:

- право на працю;
- право на справедливі й сприятливі умови праці, включаючи справедливу заробітну плату без дискримінації;
- право на задовільні умови існування для працівників та їх сімей;
- право на безпечні й здорові умови праці;
- однакові для всіх можливості щодо просування по роботі виключно на основі трудового стажу та рівня кваліфікації;
- право на відпочинок;
- право на профспілкову організацію;
- право на страйк;
- особлива охорона праці та інтересів жінок-матерів, дітей і підлітків.

Держави, що ратифікували Пакт, зобов'язані періодично представляти доповіді про дотримання взятих зобов'язань. Доповіді розглядаються Комітетом незалежних експертів та Економічною і Соціальною Радою ООН.

Міжнародний пакт про громадянські і політичні права, який також ратифіковано нашою державою, містить два права, що стосуються трудових правовідносин: заборону примусової праці і вільне здійснення права на асоціацію, включаючи право на створення профспілок.

Факультативний протокол до цього пакту передбачає механізм контролю за дотриманням зобов'язань. Згідно з цим Протоколом Комітет з прав людини, заснований відповідно до ст. 28 Пакту, має право приймати і розглядати повідомлення (скарги) окремих осіб про порушення державою-учасницею будь-якого з прав, зафіксованих у Пакті. Передбачається, що такі скарги розглядаються лише після того, як було вичерпано всі наявні внутрішні засоби правового захисту. Таким чином, приєднання нашої держави до зазначеного Протоколу надає громадянам України право звертатися до міжнародних державних органів із захисту прав і свобод.

Окрім зазначених актів, ООН ухвалила:

-Конвенцію про ліквідацію усіх форм дискримінації стосовно жінок від 18

грудня 1979 р. (ратифікована СРСР 19 грудня 1980 р.);

- **Конвенцію про ліквідацію усіх форм расової дискримінації** від 7 березня 1966 р. (ратифікована СРСР 22 січня 1969 р.);

- **Конвенцію про захист прав трудящих-мігрантів та членів їхніх сімей**, схвалену на 45-й сесії Генеральної Асамблеї ООН у 1990 р. Ці акти також містять положення про трудові права працівників.

3. Міжнародна організація праці, її основні завдання.

МОП заснували уряди ряду країн згідно з рішенням Паризької конференції 11 квітня 1919 р. з метою міжнародного співробітництва для усунення соціальної несправедливості шляхом поліпшення умов праці. Нині МОП — одна зі спеціалізованих установ ООН.

МОП покликана вирішувати такі завдання:

- розробка узгодженої політики та програм, спрямованих на вирішення соціально-трудових проблем;
- розробка та прийняття міжнародних трудових норм (конвенцій та рекомендацій) для проведення прийнятої політики в життя;
- допомога країнам — членам МОП у вирішенні проблем зайнятості та скороченні безробіття;
- розробка програм щодо поліпшення умов праці;
- розвиток соціального забезпечення;
- розробка заходів щодо захисту прав таких соціально вразливих груп трудящих, як жінки, молодь, особи похилого віку, працівники-мігранти;
- сприяння організаціям найманих працівників і підприємців у їхній роботі спільно з урядами щодо врегулювання соціально-трудових відносин.

На сьогодні членами МОП є 180 держав. Відповідно до Статуту МОП її членом може бути кожна держава — член ООН. Україна є членом МОП з 1954 р.

Головний принцип роботи МОП є **трипартизм**, що означає, що формування майже всіх органів МОП базується на основі тристороннього представництва — від урядів, представників працівників і підприємців (роботодавців). Отже, кожна держава представлена чотирма делегатами: два — від уряду, по одному — від підприємців і працівників.

Вищий орган МОП — Міжнародна конференція праці (Генеральна конференція), яка скликається щорічно і складається з делегатів усіх держав — членів МОП.

До компетенції Генеральної конференції належать:

- прийняття міжнародних конвенцій і рекомендацій;
- визначення завдань і напрямів діяльності МОП;
- внесення змін до її Статуту;
- прийняття у члени МОП окремих держав;
- спостереження за застосуванням державами ратифікованих ними кон-

венцій, а також рекомендацій МОП.

Виконавчим органом МОП є Адміністративна рада, яка обирається на Міжнародній конференції праці й складається з 56 осіб: 28 делегатів представляють уряди, 14 — підприємців і 14 — працівників. Адміністративна рада призначає Генерального директора Міжнародного бюро праці.

Міжнародне бюро праці — постійний орган МОП, виконує функції секретаріату, він не є суб'єктом міжнародно-правового регулювання праці, але займається підготовкою конвенцій і рекомендацій МОП і спостереженням за їх застосуванням, збиранням і поширенням інформації щодо міжнародно-правового регулювання умов праці найманих працівників. Міжнародне бюро праці:

- займається підготовкою матеріалів до конференцій МОП;
- надає допомогу державам у виробленні законів на основі рішень Генеральної конференції;
- видає публікації щодо міжнародно-правового регулювання праці.

Згідно зі Статутом МОП **одним з головних напрямків діяльності** цієї організації є **нормотворчість**, тобто створення міжнародних трудових стандартів. МОП приймає конвенції та рекомендації щодо різних аспектів праці. Особливе місце серед нормативних документів МОП належить **Декларації МОП основних принципів та прав у світі праці**, ухваленій Міжнародною конференцією праці на 86-й сесії в Женеві 18 червня 1998 р. У цьому акті проголошено комплекс концептуальних положень у сфері застосування праці та соціальної політики.

Міжнародна конференція праці заявила, що всі члени Організації, навіть ті з них, які не ратифікували вказані Конвенції, мають зобов'язання, що впливають вже з самого факту їхнього членства в Організації, дотримуватися, зміцнювати та реалізовувати добросовісно та відповідно до Статуту **принципи, що стосуються основних прав**, які є предметом цих Конвенцій, а саме:

- а) свобода асоціації та реальне визнання права на ведення колективних переговорів;
- в) скасування усіх форм примусової чи обов'язкової праці;
- с) реальна заборона дитячої праці;
- д) недопущення дискримінації в області праці та занять.

4. Стандарти ООН та МОП як основа вдосконалення трудового законодавства.

Таким чином, побудова в Україні соціальної держави має супроводжуватись зміщенням пріоритетів у правовому регулюванні праці, які повинні відповідати найвищим вимогам, загальносвітовим стандартам прав людини та міжнародним нормам трудового права. Ми поділяємо позицію вчених, які зазначають, що поряд із позитивними змінами у сфері реалізації

громадянських і політичних прав, зокрема розширенням юридичних механізмів їх захисту, умови здійснення другого покоління прав не можуть бути охарактеризовані так само позитивно. Окрім безпосередньо економічних передумов відповідних процесів в Україні, не менш важливим є вдосконалення юридичного забезпечення їх реалізації. Зокрема, необхідна розгорнута регламентація соціальних прав, доведення їх змісту до максимальної конкретизації, що забезпечуватиме найбільш повну їх реалізацію¹⁸. Від цього залежить ступінь розвиненості соціального складника в будь-якій правовій державі.

Як зазначає французький юрист А. Супіо, трудове право стало юридичним нововведенням ХХ століття, а основні його принципи зовсім не втратили своє значення (трудовий договір забезпечує статус найманого працівника, колективний договір – свободу об'єднання й право на страйк). Їх необхідно лише пристосувати до соціальних та економічних змін, водночас зберігши його основоположні цінності¹⁹. Слушною є позиція Н. Болотіної, яка зазначає, що процес конвергенції може бути успішним у разі дотримання трьох умов: збереження всього кращого у вітчизняному законодавстві, перенесення кращих моделей, ідей і принципів із зарубіжного законодавства та врахування особливостей національної правової системи. Саме врахування того, що трудове право виникло в результаті необхідності забезпечення соціальних прав людини в процесі здійснення найманої праці, а також відповідність останнього найбільш високим стандартам прав людини та міжнародним нормам трудового права сприятиме розвиненості соціального складника в нашій державі.

Досвід європейської інтеграції засвідчив дієвість та ефективність основних постулатів європейської соціальної політики. Від самого початку європейської інтеграції в установчих документах Ради Європи та Європейського Союзу були закладені ідеї побудови не просто ринкової економіки, а соціально орієнтованої. ринкової економіки. Незважаючи на певні національні особливості кожної країни або групи європейських країн, у міжнародних документах, в наукових та публіцистичних працях економістів, юристів, політологів, соціологів, психологів засвідчено існування такого суспільного феномену як „європейська соціальна модель”.

На засіданні Європейської Ради у Барселоні в 2002 р. було сформульовано головні засади європейської соціальної моделі:

- добрі економічні досягнення;
- високий рівень соціальної захищеності;
- високий рівень освіти;
- соціальний діалог.

Значну роль відіграла **переглянута стратегія соціальної згуртованості**— нормативно-правовий документ, прийнятий Комітетом Міністрів Ради Європи 27 квітня 2004 р. у Страсбурзі. У цьому акті зазначається: „незважаючи на значні відмінності між державами, європейський

підхід можна охарактеризувати, якщо порівняти його з іншими регіонами світу як „європейську соціальну модель”.

Основні засади європейської соціальної моделі й напрямки соціальної політики закріплені в основних документах Ради Європи:

- **Європейській конвенції про права людини та основоположні свободи**(1950 р.);
- **Європейській соціальній хартії**(1961 р.);
- **Європейській соціальній хартії (переглянутій)**(1996 р.)

а також у документах Європейського Союзу:

- **Договорі про Європейський Союз;**
- **Хартії соціальних прав трудящих Співтовариства**(1989 р.);
- **Хартії основоположних прав ЄС** (2000 р.);
- **Конституції ЄС**, підписаної в грудні 2004 р. главами держав та урядів ЄС;
- у директивах, регламентах ЄС.

Згідно з установчими документами основним завданням Ради Європи є захист прав людини, демократичних цінностей та забезпечення верховенства права.

Визначне місце серед актів, прийнятих Радою Європи, належить **Європейській конвенції про захист прав людини** (Рада Європи, 1950 р.). У справі захисту прав людини ця Конвенція має загальновизнаний авторитет не лише на європейському, а й на світовому рівні.

Для захисту прав, передбачених Конвенцією, створено **Європейський суд з прав людини**, діяльність якого регламентується розділом II Конвенції.

За часів своєї діяльності МОП ухвалила понад 190 конвенцій (міжнародні угоди, які підлягають ратифікації державами-членами Організації) і 202 рекомендації. Щорічно МОП витрачає близько 130 млн. дол. США для запровадження в країнах-членах МОП окремих проектів технічної допомоги. На даний час МОП здійснює понад 1000 програм технічного співробітництва більш ніж у 80 країнах світу. Пріоритетними напрямками технічного співробітництва є реалізація програми гідної праці на національному рівні, реформування трудового законодавства, впорядкування трудових відносин і вирішення спорів, зміцнення потенціалу організацій роботодавців та профспілок при укладанні колективних договорів.

Діяльність МОП зосереджується на наступних темах: викорінення дитячої та примусової праці, гідна праця для жінок та чоловіків, економічний та соціальний розвиток, ліквідація безробіття, рівність та усунення дискримінації, ВІЛ/СНІД у сфері праці, законодавство у сфері праці, трудова міграція, соціальний захист, працевлаштування молоді, безпека на робочих місцях.

В рамках МОП проводяться регіональні конференції, діють галузеві комітети,

які опікуються проблемами окремих секторів економіки. При МОП діє Міжнародний інститут соціально-трудоових проблем (Женева) та Міжнародний навчальний центр (Турін).

Україна є членом МОП з 12.05.1954 року та ратифікувала понад 60 конвенцій МОП. За часів незалежності Україна двічі обиралася до складу Адміністративної ради – на період 1996-99 рр. та 1999-2002 рр.

Ключовим елементом співпраці України та МОП є Програма гідної праці МОП. Вона визначає пріоритети державної соціальної політики, програм дій багатьох організацій профспілок та роботодавців та охоплює основні сфери ринку праці, в тому числі сприяння зайнятості, викорінення дитячої праці та 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.

В червні 2012 року Міністерство праці та соціальної політики України та Міжнародна організація праці підписали нову Програму гідної праці в Україні на 2012-2015 роки. Основною метою цієї програми є сприяння гідній праці як фактору продуктивності та як ключовому елементу розвитку соціально-трудоової галузі України. Програма визначає основні цілі та очікувані результати спільних заходів, які реалізуються МОП спільно з її тристоронніми партнерами в Україні.

Протягом останніх років в Україні за допомогою МОП було реалізовано 8 проектів спільно з Програмою Розвитку ООН, 2 проекти спільно з Об'єднаною програмою ООН з ВІЛ/СНІД та Фондом ООН в сфері народонаселення та 1 проект у співпраці з Міжнародною організацією з міграції. За роки незалежності в Україні реалізовано понад 30 проектів і програм МОП. Наразі, Програма гідної праці в Україні охоплює 7 проектів і програм на загальну суму близько 10 млн. дол. США.

5. Конвенції та рекомендації МОП про працю.

МОП заснували уряди ряду країн згідно з рішенням Паризької конференції 11 квітня 1919 р. з метою міжнародного співробітництва для усунення соціальної несправедливості шляхом поліпшення умов праці. Нині МОП - одна зі спеціалізованих установ ООН. МОП покликана вирішувати такі завдання: розробка узгодженої політики та програм, спрямованих на вирішення соціально-трудоових проблем; розробка та прийняття міжнародних трудових норм (конвенцій та рекомендацій) для проведення прийнятої політики в життя; допомога країнам - членам МОП у вирішенні проблем зайнятості та скороченні безробіття; розробка програм щодо поліпшення умов праці; розвиток соціального забезпечення; розробка заходів щодо захисту прав таких соціально вразливих груп трудящих, як жінки, молодь, особи похилого віку, працівники-мігранти; сприяння організаціям найманих працівників і підприємців у їхній роботі спільно з урядами щодо врегулювання соціально-трудоових відносин. На сьогодні членами МОП є 180 держав. Відповідно до Статуту МОП її членом

може бути кожна держава - член ООН. Україна є членом МОП з 1954 р. Головний принцип роботи МОП є трипартизм, що означає, що формування майже всіх органів МОП базується на основі тристороннього представництва - від урядів, представників працівників і підприємців (роботодавців). Отже, кожна держава представлена чотирма делегатами: два - від уряду, по одному - від підприємців і працівників. Вищий орган МОП - Міжнародна конференція праці (Генеральна конференція), яка скликається щорічно і складається з делегатів усіх держав - членів МОП. До компетенції Генеральної конференції належать прийняття міжнародних конвенцій і рекомендацій, визначення завдань і напрямів діяльності МОП, внесення змін до її Статуту, прийняття у члени МОП окремих держав, спостереження за застосуванням державами ратифікованих ними конвенцій, а також рекомендацій МОП.

Виконавчим органом МОП є Адміністративна рада, яка обирається на Міжнародній конференції праці й складається з 56 осіб: 28 делегатів представляють уряди" 14 - підприємців і 14 - працівників. Адміністративна рада призначає Генерального директора Міжнародного бюро праці.

Міжнародне бюро праці - постійний орган МОП, виконує функції секретаріату, він не є суб'єктом міжнародно-правового регулювання праці, але займається підготовкою конвенцій і рекомендацій МОП і спостереженням за їх застосуванням, збиранням і поширенням інформації щодо міжнародно-правового регулювання умов праці найманих працівників. Міжнародне бюро праці займається підготовкою матеріалів до конференцій МОП, надає допомогу державам у виробленні законів на основі рішень Генеральної конференції, видає публікації щодо міжнародно-правового регулювання праці.

Згідно зі Статутом МОП одним з головних напрямків діяльності цієї організації є нормотворчість, тобто створення міжнародних трудових стандартів. МОП приймає конвенції та рекомендації щодо різних аспектів праці.

Прийняття конвенцій і рекомендацій, що встановлюють міжнародні трудові норми, є особливою і однією з найважливіших функцій МОП. І конвенції, і рекомендації розробляються і приймаються МКТ з використанням однакової процедури. Спочатку кожен документ обговорюється на двох сесіях МОП, МБТ готує по ньому попередні доповіді, в яких узагальнюються законодавство і практика в різних країнах. Крім того, кожна конвенція і рекомендація обговорюється комісією, сформованою конференцією. У разі схвалення документа більшістю в 2/3 присутніх на відповідній сесії МОП делегатів конвенція вважається прийнятою і відкривається для ратифікації державами - членами МОП. У разі ратифікації конвенції її положення підлягають втіленню в законодавство і практику застосування у відповідній країні.

Правовий статус рекомендацій відрізняється від правового статусу конвенції. На відміну від останньої рекомендації не є міжнародними договорами і не вимагають ратифікації. Рекомендація містить "звернене до державам побажання, пропозиції (рада) ввести відповідні норми в національне законодавство". Як вказує сама МОП, "рекомендації служать керівництвом у

галузі політики, законодавства та практичної діяльності".

МОП класифікує конвенції по ряду підстав.

По-перше, МОП виділяє восьмий фундаментальних (Fundamental) конвенцій (табл. 1.1).

Таблиця 1.1

Назва, рік і номер Конвенції	Кількість держав, які ратифікували Конвенцію
Конвенції 1930 року про примусову працю (№ 29)	177
Що Конвенція 1948 року про свободу асоціації та захист права на організацію (№ 87)	152
Конвенції 1949 року про право на організацію та ведення колективних переговорів (№ 98)	163
Конвенція 1951 року про рівну винагороду (№ 100)	171
Конвенція 1957 про скасування примусової праці (№ 105)	174
Конвенція 1958 про дискримінацію в галузі праці та занять (№ 111)	172
Конвенція 1973 про мінімальний вік (№ 138)	165
Конвенція 1999 р про найгірші форми дитячої праці (№ 182)	177

По-друге, виділяються чотири керівні (пріоритетні) (Governance (Priority)) конвенції (табл. 1.2)

Таблиця 1.2

Назва, рік і номер Конвенції	Кількість держав, які ратифікували Конвенцію
Конвенцією 1947 року про інспекцію праці (№ 81)	142
Конвенції 1964 року про політику в галузі зайнятості (№ 122)	107
Конвенції 1969 року про інспекцію праці в сільському господарстві (№ 129)	52
Конвенція 1976 про тристоронні консультації (міжнародні трудові норми) (№ 144)	133

По-третє, решта конвенції іменуються технічними (Technical).

Також конвенції та рекомендації можна класифікувати залежно від питань, ними регульованих:

- 1) свобода об'єднань, колективних переговорів і трудові відносини;
- 2) примусова праця;
- 3) викорінення дитячої праці та захист дітей та підлітків;
- 4) рівність можливостей;
- 5) тристоронні консультації;
- 6) управління працею і інспекція праці;
- 7) зайнятість і працевлаштування;
- 8) професійна орієнтація та підготовка;
- 9) забезпечення гарантій зайнятості;
- 10) заробітна плата;
- 11) робочий час;
- 12) робота в нічний час;
- 13) охорона праці;
- 14) соціальне забезпечення;
- 15) охорона материнства;
- 16) соціальна політика;
- 17) трудящі-мігранти;
- 18) ВІЧ і СНІД;
- 19) праця моряків;
- 20) праця докерів;
- 21) корінні народи;
- 22) особливі категорії працівників.

Принцип недопущення дискримінації в галузі праці та занять - основний принцип міжнародно-правового регулювання праці. На рівні ООН, Ради Європи, Європейського Союзу принципу рівності в здійсненні прав і забороні дискримінації надається особливе значення. Варто розрізняти поняття "рівність" і "рівноправність". Принцип рівності, згідно з яким всі члени суспільства повинні бути поставлені в однакові умови, був і залишається одним з найважливіших ідеалів справедливого суспільного устрою (Крылов В.С. Проблемы равноправия и равенства в российском конституционном праве // Журнал российского права. - 2002. - №11. - С. 13). У реальному житті люди неоднакові. Це зумовлено неоднаковими індивідуальними властивостями, здібностями, станом здоров'я, інтелектуальними можливостями кожної людини, різними умовами життя, матеріального становища, що спричиняє соціальну нерівність. Водночас принцип рівноправ'я, який означає рівність прав людини і громадянина, є одним із способів досягнення рівності.

З юридичного боку стандарти конвенцій МОП та інших міжнародних актів застосовують такий підхід, що рівність у сфері праці досягається заборонаю дискримінації, ознаки якої закріплено у відповідних міжнародних актах. Зрозуміло, що рівність у праці досягається не лише заборонаю дискримінації, а й іншими юридичними, політичними, соціальними тощо заходами.

Спеціальними актами, що мають найбільш загальне значення щодо ознак

дискримінації, є Конвенція МОП № 111 і Рекомендація МОП № 111 про дискримінацію в галузі праці і занять (1958 р.). Під дискримінацією розуміється будь-яка відмінність, недопущення або перевага, що провадяться за ознакою раси, статі, релігії, політичних переконань, іноземного або соціального походження, віку, сімейного стану, що приводять до порушення рівності можливостей в галузі праці і занять. Водночас із поняття дискримінації виключається будь-яке розрізнення, недопущення або перевага певної роботи, що ґрунтується на її специфічних вимогах. Такі дії не вважаються дискримінацією.

Питанням дискримінації присвячені також й інші конвенції МОП, які мають додатковий характер. Зокрема, у Конвенції № 117 встановлено, що метою соціальної політики є ліквідація дискримінації працівників стосовно усіх аспектів праці і трудових відносин; Конвенція № 100 про рівну винагороду чоловіків і жінок за працю рівної цінності (1951 р.) і Рекомендація про рівну винагороду (1951 р.) вимагають заборони дискримінації у сфері оплати праці; Рекомендація про працю жінок із сімейними обов'язками (1965 р.) акцентує увагу на забезпеченні рівності прав незалежно від сімейних обов'язків; Конвенція № 168 забороняє дискримінацію в зв'язку з віком і в зв'язку з втратою працездатності; Конвенція № 156 про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі з сімейними обов'язками (1981 р., ратифікована Законом України від 22 жовтня 1999 р. № 1196-ХІУ) має за мету забезпечити рівне поводження й рівні можливості для трудящих, чоловіків і жінок, з сімейними обов'язками; Рекомендація № 162 закликає держави вжити заходів щодо недопущення дискримінації літніх людей.

У нормах національного законодавства враховані зазначені положення. Конституція України у ст. 24 закріплює рівність прав і свобод, усі громадяни є рівними перед законом. Забезпечення рівності прав і заборона дискримінації передбачається у трудовому законодавстві. КЗпП 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 (ст. 2-1). Окремо регламентується рівність прав при укладенні, зміні та припиненні трудового договору (ст. 22). Норми аналогічного змісту встановлені й в інших законодавчих актах.

З 1 січня 2006 р. набув чинності Закон України "Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків" від 8 вересня 2005 р. № 2866-ІУ (Відомості Верховної Ради України. - 2005. - № 52. - Ст. 561). Метою цього Закону є досягнення паритетного становища жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства шляхом правового забезпечення рівних прав та можливостей, ліквідації дискримінації за ознакою статі та застосування спеціальних тимчасових заходів, спрямованих на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізовувати рівні права, надані їм Конституцією і законами України. Вперше на рівні закону заборонено роботодавцям в оголошеннях (рекламі) про вакансії пропонувати роботу лише

жінкам або лише чоловікам, за винятком специфічної роботи, яка може виконуватися виключно особами певної статі, висувати різні вимоги, надаючи перевагу одній зі статей, вимагати від осіб, які влаштовуються на роботу, відомості про їхнє особисте життя, плани щодо народження дітей. Водночас, роботодавці можуть здійснювати позитивні дії, спрямовані на досягнення збалансованого співвідношення жінок і чоловіків у різних сферах трудової діяльності, а також серед різних категорій працівників.

У дослідженні питання про дискримінацію варто звернути увагу, що розрізняють пряму і непрямую дискримінацію, а також розрізняють принцип недискримінації у законодавстві і принцип недискримінації при здійсненні права. Під прямою дискримінацією розуміється встановлення явно дискримінаційних положень, а непряма дискримінація розуміється як об'єктивний наслідок заходів, які застосовуються для всіх категорій трудящих без будь-яких відмінностей.

Важливим напрямом міжнародно-правового регулювання праці є сприяння зайнятості працездатного населення. Слід врахувати, що Україною ратифіковано дві Конвенції МОП у сфері зайнятості - Конвенцію МОП № 2 про безробіття (1919 р., ратифіковано 04.02.94 р.) і Конвенцію № 122 про політику в галузі зайнятості (1964 р., ратифіковано 29.05.68 р.).

Серед актів МОП є група конвенцій, які присвячені захисту прав у сфері праці окремих категорій працівників, зокрема забезпеченню прав трудящих мігрантів. Це - Конвенція № 97 про працівників-мігрантів (переглянута 1949 р.), Конвенція № 143 про зловживання в галузі міграції і про забезпечення працівникам-мігрантам рівних можливостей і рівного ставлення (1975 р.) та ін. Згідно з цими актами МОП працівники-мігранти і члени їхніх сімей, які на законних підставах перебувають на території члена Організації, повинні користуватися дійсною рівністю можливостей і звернення громадянами цієї країни щодо доступу до служб професійної орієнтації і працевлаштування.

Основну частину конвенцій МОП присвячено гарантіям при встановленні чи застосуванні умов праці, робочого часу, часу відпочинку, охорони праці, справедливої винагороди за працю тощо.

Знаменно, що свою першу конвенцію МОП прийняла саме з питань регулювання робочого часу. Це Конвенція № 1 про робочий час у промисловості (1919 р.), а також конвенції - № 30 про робочий час у торгівлі та установах (1930 р.), № 47 про сорокагодинний робочий тиждень (1935 р., ратифікована УРСР 09.06.65 р.), № 67 про тривалість робочого часу та відпочинку на дорожньому транспорті (1939 р.), № 175 про роботу на умовах неповного робочого часу (1994 р.) та ін.

Актами МОП встановлені певні мінімальні стандарти й у сфері часу відпочинку. Цим питанням присвячена Конвенція № 132 про оплачувані відпустки (переглянута у 1970 р.) (ратифікована Україною із заявою Законом України № 2481-III від 29 травня 2001 р.). Цією Конвенцією переглядаються Конвенція 1936 р. про оплачувані відпустки, а також Конвенція 1952 р. про

оплачувані відпустки в сільському господарстві за певних умов; Конвенція № 140 про оплачувані учбові відпустки (ратифікована Законом України № 174-ІУ від 26 вересня 2002 р.).

У галузі регулювання заробітної плати найбільш важливими є Конвенція № 131 про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються (1970 р., ратифікована Законом України від 19 жовтня 2005 р. № 2997-ІУ), і Конвенція № 95 про охорону заробітної плати (1949 р., ратифікована УРСР 30.06.61 р.).

Серед найбільш важливих актів, які ухвалила МОП останнім часом, є: Рекомендація МОП № 195 про розвиток людських ресурсів: освіта, підготовка кадрів і безперервне навчання (переглядає і замінює Рекомендацію 1975 р. про розвиток людських ресурсів), ухвалена 1 червня 2004 р.; Рекомендація № 198 про трудове правовідношення, ухвалена 31 травня 2006 р.; Конвенція № 187 і Рекомендація № 197 про просування принципів охорони та гігієни праці, ухвалені в червні 2006 р.

Серед доповідей МОП слід виділити, на наш погляд, такі найбільш важливі:

- 91-ша сесія Міжнародної конференції праці - Доповідь I (A) "Праця як засіб боротьби зі злиднями", Доповідь V "Сфера трудових відносин";
- 92-га сесія 2004 р. - Доповідь VI "За справедливий підхід до трудящих-мігрантів у глобальній економіці";
- 93-тя сесія 2005 р. - Доповідь VI "Молодь: шлях до гідної праці";
- 95-та сесія 2006 р. - Доповідь V (1) "Трудові відносини", Доповіді V (2A) та V (2B) "Індивідуальне трудове правовідношення" та Доповідь I (C) "Зміна моделей та структур у сфері праці";
- 96-та сесія 2007 р. - Глобальна доповідь МОП "Про рівність у сфері праці", яка включає доповіді: "Дискримінація на робочих місцях", "Дискримінація на робочих місцях в країнах Європи", "Дискримінація людей з обмеженими можливостями на робочих місцях", "Сексуальні домагання на роботі", "Боротьба з дискримінацією на міжнародній арені" (10 травня 2007 р.)

Останніми роками МОП приділяє особливу увагу концепції "гідна праця". Гідна праця означає, передусім, упровадження в життя принципів та цінностей, проголошених МОП: сприяння соціальної справедливості та забезпечення гуманних умов праці в обстановці свободи та рівних можливостей для працюючих чоловіків і жінок. На 89-й сесії МКП (2001 р.) обговорювалося питання про гідну працю і була сформульована Програма гідної праці. Ф. Еггер у своїй статті "Формування основ політики забезпечення гідної праці", аналізуючи матеріали Конференції "Гідна праця" (decent work), наводить основні погляди відомих дослідників на забезпечення трудових прав в умовах глобалізації. На Конференції були розглянуті основні концепції, у тому числі, що вважати пріоритетним: надання роботи або гідну працю. Гідна праця, включаючи право на працю, зайнятість, соціальний захист і соціальний діалог, заснований на свободі асоціацій, мають стати відповіддю МОП на виклики, породжені глобалізацією (див.: Egger P.H. Towards a policy framework for decent

work Inter, labour rev. - Geneva, 2002. - Vol. 141. - № 1-2. - P. 174).

Як очевидно з класифікації, яка є офіційною з боку МОП, міжнародні нормативні акти, прийняті цією організацією, охоплюють найширше коло питань правового регулювання праці. Більш того, багато з них виходять за рамки проблематики трудового права, містять положення, що відносяться до права соціального забезпечення, побутового обслуговування працівників, статистики праці, професійно-технічної освіти та професійної орієнтації, організації і способам діяльності державних органів з управління працею.