

УДК 349.2

**Н. М. Обушенко**  
кандидат юридичних наук,  
старший науковий співробітник секретаріату Вченої ради  
Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ

## ДО ПРОБЛЕМИ СИСТЕМАТИЗАЦІЇ МІЖНАРОДНИХ НОРМАТИВНО-ПРАВОВИХ АКТІВ У СФЕРІ ПРАЦІ

**Постановка проблеми.** На сьогоднішній день законодавство України у сфері праці потребує суттєвого оновлення, зокрема через його систематизацію. Наразі цьому проблемному питанню приділяється багато уваги як на доктринальному, так і на законодавчому рівнях. Зокрема вчені наголошують на необхідності систематизації законів України, пропонуючи здійснити її кодифікацію. Разом із тим, дослідження проблеми систематизації трудового законодавства буде не повним без приділення належної уваги міжнародним нормативно-правовим актам. Протягом останніх ста років на міжнародному рівні було прийнято цілу низку міжнародних документів, які були покликані захистити та забезпечити належну реалізацію прав працівників у всьому світі. В свою чергу Україна, отримавши статус незалежної держави, ратифікувала цілу низку із них, що в результаті призвело до об'єктивної необхідності їх систематизації в рамках вітчизняного законодавства.

**Стан дослідження.** Проблема систематизації трудового законодавства неодноразово була у полі зору різних науковців. Зокрема їй приділяли увагу: Л.В. Могілевський, В.Н. Толкунова, К.Н. Гусов, В.І. Риндюк, А.Ю. Бабаскін, Ю.В. Баранюк, С.В. Дріжчана, О.В. Петришин, С.П. Погребняк, А.М. Ришелок, С.В. Петков, Г.О. Спіцина, С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко, В.В. Жернаков, О.І. Кисельова, Н.П. Долгих, В. П. Марущак та багато інших. Однак, незважаючи на суттєві здобутки науковців, більшість їх наукових розробок було присвячено загальним питанням систематизації трудового законодавства, але при цьому проблема систематизації міжнародних нормативно-правових актів у сфері праці фактично залишилась по за увагою правників.

Саме тому метою даної статті є: розглянути проблему систематизації міжнародних нормативно-правових актів у сфері праці.

**Виклад основного матеріалу.** Починаючи наукове дослідження слід відзначити, що під міжнародними нормативно-правовими актами у сфері праці слід розуміти такі акти, які були розроблені та прийняті спеціальними міжнародними організаціями у відповідності до норм міжнародного законодавства, та котрі після їх ратифікації стають частиною вітчизняного трудового законодавства.

Переходячи безпосередньо до розгляду проблеми систематизації міжнародних нормативно-правових актів підкреслимо, що вона, на нашу думку, повинна носити комплексний характер, а відтак, в основу систематизації має бути покладено декілька критеріїв. По-перше, міжнародні нормативно-правові акти повинні бути систематизовані у відповідності до сфери їх дії, зокрема поділені на: а) універсальні, тобто акти в яких визначаються загальні права та свободи людини, в тому числі і у сфері праці; та б) нормативні акти, спрямовані безпосередньо на сферу праці. По-друге, подальша систематизація передбачає поділ цих актів в залежності від суб'єктів їх видання. Зокрема універсальні міжнародні акти в переважній більшості видаються такими суб'єктами як: ООН, Рада Європи, ЄС, тощо. В свою чергу ключовим спеціальним суб'єктом є Міжнародна організація праці (далі – МОП). По-третє, наступний критерій систематизації передбачає поділ міжнародних нормативно-правових актів у сфері праці на: обов'язкові та необов'язкові (рекомендаційні). Далі розглянемо більш детально запропоновану нами систематизацію.

Так, на нашу думку, найбільш важливі універсальні нормативні акти приймаються ООН. На сьогоднішній день ООН – найбільш впливова міжнародна інституція, учасником якої є Україна. Характеризуючи ООН та її місце у міжнародно-правовому регулюванні суспільних відносин, слід підкреслити, що в межах цієї інституції ухвалюються декларації, пакти, конвенції, головною метою яких є впровадження загальнолюдських цінностей і пріоритетів у міжнародному, міждержавному спілкуванні, зокрема через забезпечення ефективного міжнародно-правового регулювання. Визначаючи важливість діяльності ООН як інституції, що забезпечує ефективну взаємодію та налагодження співпраці між державами, забезпечення миру та суспільної злагоди, можна констатувати, що нормативно-правові акти ООН за суттю і правовою природою визначають загальні концептуальні основи правосуб'єктності учасників правових відносин [1, с. 152].

Серед найбільш важливих актів ООН перш за все слід вказати Загальну декларацію прав людини від 1948 року. Вказаним нормативно-правовим актом було проголошено цілу низку основних тру-

дових прав: а) кожна людина як член суспільства має право на соціальне забезпечення і на здійснення необхідних для підтримання її гідності і для вільного розвитку її особи прав у економічній, соціальній і культурній галузях (ст. 21); б) кожна людина має право на працю, на вільний вибір роботи, на справедливі і сприятливі умови праці та на захист від безробіття (п. 1 ст. 22); в) кожна людина, без будь-якої дискримінації, має право на рівну оплату за однакову працю (п. 2 ст. 23); г) кожний працюючий має право на справедливу і задовільну винагороду, яка забезпечує гідне людині існування її самої та її сім'ї і яка в разі необхідності доповнюється іншими засобами соціального забезпечення (п. 3 ст. 23); д) кожна людина має право створювати професійні спілки і входити до професійних спілок для захисту своїх інтересів (п. 4 ст. 23); е) кожна людина має право на відпочинок і дозвілля, включаючи право на розумне обмеження робочого дня та на оплачувану періодичну відпустку (ст. 24); є) кожна людина має право на такий життєвий рівень, включаючи їжу, одяг, житло, медичний догляд та необхідне соціальне обслуговування, який є необхідним для підтримання здоров'я і добробуту її самої та її сім'ї, і право на забезпечення в разі безробіття, хвороби, інвалідності, вдовства, старості чи іншого випадку втрати засобів до існування через незалежні від неї обставини (п. 1, ст. 25) [2, с. 251].

Крім того, Організацією Об'єднаних Націй біло прийнято низку і інших важливих нормативних актів, які спрямовані на забезпечення та гарантування трудових прав особи:

- Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права (1966 р.), в якому зазначено, що держави-учасниці зобов'язуються гарантувати, що права, проголошені в цьому Пакті, здійснюються без будь-якої дискримінації щодо раси, кольору шкіри, статі, мови, релігії, політичних чи інших переконань, національного чи соціального походження, майнового стану, народження чи іншої обставини. У статті 6 зазначеного Пакту закріплено визнання його учасниками права на працю, що включає право кожної людини дістати можливість заробляти собі на життя працею, яку вона вільно обирає або на яку вона вільно погоджується, і держави-учасниці зобов'язані зробити належні кроки до забезпечення цього права [3].

- Конвенція про ліквідацію всіх форм расової дискримінації (1966) якою було обґрунтовано, що всяка теорія переваги, основаної на расовій відмінності, в науковому відношенні хибна, в моральному – недозволена і в соціальному – несправедлива та небезпечна і що не може бути виправданням для расової дискримінації, де б то не було, ні в теорії, ні на практиці. Конвенцією було проголошено, що існування расових бар'єрів суперечить ідеалам будь-якого людського суспільства [4].

Що ж стосується спеціальних міжнародних нормативно-правових актів, то ключових суб'єктом їх прийняття є МОП. Міжнародна організація праці є однією з найстаріших міжнародних міжурядових організацій. У 1946 році МОП стала першою спеціалізованою установою Організації Об'єднаних Націй. МОП розробляє міжнародні трудові норми у формі конвенцій і рекомендацій, що встановлюють мінімальні стандарти основних трудових прав: свободу асоціації, право на організацію, ведення колективних переговорів, заборону примусової праці, гендерну рівність тощо [5]. В свою чергу Конвенції МОП – це міжнародні угоди, які підлягають ратифікації державами-членами. Рекомендації не є обов'язковими документами, часто вони регламентують ті ж самі питання, що й конвенції, та закріплюють керівні принципи і орієнтири національної політики і діяльності. Конвенції і рекомендації мають за мету впливати на конкретні умови праці та практику в кожній країні. З початку своєї діяльності МОП прийняла з різних аспектів регулювання трудових, соціально-економічних відносин 182 конвенції та 190 рекомендацій, які складають основу міжнародного трудового права. У цей час членами МОП є 175 держав, у яких мешкає 98% населення світу [6; 7, с. 236].

Розглядаючи нормативно-правові акти МОП варто відзначити, що їх в свою чергу слід також систематизувати за певними критеріями. Зокрема, перш за все їх слід поділити в залежності від обов'язковості виконання: а) обов'язкові (зокрема Конвенції); та б) необов'язкові (Рекомендації МОП). В юридичній літературі під конвенцією розуміють багатосторонню угоду з питань міжнародного життя, яка потребує спеціального розгляду з установами відповідних процедур [8, с. 211]. Протягом свого існування МОП прийняла низку Конвенцій, які умовно можна поділити на декілька груп. В цьому контексті варто погодитись із точкою зору О.В. Черноус про те, що норми, розроблені МОП, можна поділити на дві великі групи залежно від об'єкта правового впливу та категорій працівників, щодо яких взаємоузгоджуються інтереси держав-членів МОП [2, с. 251].

*До першої групи належать норми, які:*

а) спрямовані на вирішення проблем зайнятості та запобігання безробіттю. На сьогодні Україною ратифіковано дві Конвенції МОП у сфері зайнятості: 1) Конвенція МОП N 2 про безробіття 1919 року. Будь-який член Організації, що ратифікує цю Конвенцію, встановлює систему безплатних державних бюро зайнятості під контролем центрального органу. Засновуються комітети, в яких репрезентовано підприємців і працівників, з метою консультації з питань, котрі стосуються функціонування таких бюро [9]; і 2) Конвенцію № 122 про політику в галузі зайнятості (1964 р.,

ратифіковано 29.05.68 р.). Даний акт було підписано з метою стимулювання економічного зростання й розвитку, піднесення рівня життя, задоволення потреб у робочій силі та ліквідації безробіття і неповної зайнятості кожний член Організації проголошує і здійснює як головну мету активну політику, спрямовану на сприяння повній, продуктивній і вільно вибраній зайнятості [10];

б) регулюють умови праці та відпочинку; До таких нормативно-правових актів слід віднести: Конвенцію МОП № 132 про оплачувані відпустки (переглянуто в 1970 р.) змінено й доповнено норми, закріплені в Конвенції № 52 1936 р.; Конвенцію МОП № 14 про щотижневий відпочинок на промислових підприємствах, 1921 р. (ратифіковано 29.05.68); Конвенцію № 47 про сорокагодинний робочий тиждень 1935 р.; Конвенцію МОП № 106 про щотижневий відпочинок в торгівлі та установах, 1957 р. (ратифіковано 29.05.68). Конвенцію № 140 про оплачувані навчальні відпустки;

в) щодо заборони примусовою праці. Основними серед них є: Конвенція № 29 МОП Про примусову чи обов'язкову працю, відповідно до якої кожний член Міжнародної Організації Праці, який ратифікує цю Конвенцію, зобов'язується скасувати застосування примусової чи обов'язкової праці в усіх її формах у якомога коротший строк [11]; Конвенція № 105 Про скасування примусової праці від 1957 року, яка встановлює більш жорсткі обмеження щодо застосування примусової праці і розширює коло обов'язків держави щодо скасування примусової праці. Вона містить перелік видів праці, які кваліфікуються як примусова. Вказується на неприпустимість примусової праці як засобу політичного впливу (виховання) або як міри покарання за наявність чи за висловлення політичних поглядів або ідеологічних переконань, протилежних встановленій політичній, соціальній або економічній системі; як методу мобілізації та використання робочої сили для потреб економічного розвитку країни; як засобу підтримання трудової дисципліни; як засобу покарання за участь у страйку; як засобу дискримінації за ознаками расової, національної, соціальної приналежності, віросповідання і релігійної приналежності [12; 13];

г) міжнародні акти, що стосуються колективно-договірного регулювання та реалізації і захисту колективних прав працівників. Зокрема: Конвенція МОП № 98 про застосування принципів права на організацію і ведення колективних переговорів, 1949 р. (ратифіковано 11.08.56); Конвенція МОП № 154 про сприяння колективним переговорам, 1981 р. (ратифіковано 04.02.94); тощо.

*Другу групу* міжнародних трудових стандартів становлять норми:

а) щодо зайнятості та визначення умов праці й відпочинку жінок. До них слід віднести: Кон-

венцію № 3 Міжнародної організації праці «Про зайнятість жінок до та після пологів»; № 100 про рівну оплату чоловіків і жінок за рівноцінну працю, 1951 р. (ратифіковано УРСР 09.06.56 р.), якою було ліквідовано дискримінацію працівників щодо абсолютно всіх аспектів праці; 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; Конвенція про працю жінок у нічний час (переглянута 1934 року) № 41, відповідно статті 3 якої жінки, незалежно від віку, не використовуються на роботах у нічний час на державних або приватних промислових підприємствах чи в будь-яких їх філіях, за винятком підприємств, на яких зайняті лише члени однієї родини. Крім того даним актом передбачено, що Стаття 3 не застосовується: а) у разі непереборної сили, коли на якому-небудь підприємстві має місце перерва в роботі, що її не можна було передбачити і яка не має періодичного характеру; б) у тих випадках, коли робота пов'язана з сировиною чи матеріалами, які перебувають у процесі обробки і які швидко псуються, і коли така нічна праця конче потрібна, аби уникнути безперечної втрати згаданих матеріалів; тощо.

б) які регулюють працю дітей та підлітків. До них слід віднести: Конвенція МОП № 10 про мінімальний вік допуску дітей до роботи в сільському господарстві, 1921 р. (ратифіковано 11.08.56); Конвенція МОП № 11 про право на асоціацію та об'єднання трудящих у сільському господарстві, 1921 р. (ратифіковано 11.08.56); Конвенція МОП № 15 про мінімальний вік допуску підлітків на роботу вантажниками вугілля або кочегарами у флоті, 1921 р. (ратифіковано 11.08.56); Конвенція МОП № 16 про обов'язковий медичний огляд дітей і підлітків, зайнятих на борту суден, 1921 р. (ратифіковано 11.08.56); Конвенція МОП № 52 про щорічні оплачувані відпустки, 1936 р. (ратифіковано 11.08.56); Конвенція МОП № 58 про мінімальний вік дітей для допуску їх на роботу в морі (переглянута), 1936 р. (ратифіковано 11.08.56); Конвенція МОП № 59 про мінімальний вік дітей для прийому їх на роботу в промисловості (переглянута), 1937 р. (ратифіковано 11.08.56); Конвенція МОП № 60 про вік дітей для прийому їх на непромислові роботи, 1937 р. (ратифіковано 11.08.56); Конвенція МОП № 77 про медичний огляд дітей і підлітків з метою встановлення їх придатності до праці в промисловості, 1946 р. (ратифіковано 11.08.56); Конвенція МОП № 78 про медичний огляд дітей і підлітків з метою встановлення їх придатності до праці на непромислових роботах, 1946 р. (ратифіковано 11.08.56); Конвенція МОП

№ 79 про обмеження нічної праці дітей і підлітків на непромислових роботах, 1946 р. (ратифіковано 11.08.56); тощо [14, с.121];

в) які регулюють працю осіб похилого віку. До таких міжнародних документів слід віднести: Конвенцію 1952 р. про мінімальні норми соціального забезпечення № 102; Конвенцію 1967 року про допомоги по інвалідності, по старості і у зв'язку з втратою годувальника № 128; тощо.

г) які регулюють працю певних категорій працівників (зайнятих у промисловості, на транспорті, шахтах, торгівлі, сільському господарстві, моряків та рибалок, корінного населення та населення, яке веде племінний спосіб життя, працівників плантацій, сестринського персоналу тощо) [2, с. 251].

Наступну підгрупу нормативно-правових актів МОП складають Рекомендації. На відміну від конвенції рекомендація МОП – це міжнародно-правовий акт з питань праці рекомендаційного характеру, тобто його виконання не є обов'язковим для учасників МОП. Порушення рекомендацій не тягне за собою настання будь-яких юридичних наслідків. Рекомендації є офіційно висловленою позицією певних інституцій Міжнародної організації праці з приводу конкретних питань. Рекомендації не потребують ратифікації, але ст. 19 Конституції МОП зокрема передбачено обов'язок країн-учасниць повідомляти Генерального директора МБП у відповідні періоди згідно з проханням Адміністративної ради МОП про виконання в їхній країні тих чи інших рекомендацій МОП, про заходи, які вживаються, та причини, які унеможливають їх виконання. Тобто формально звітувати про виконання рекомендацій все ж таки необхідно, а отже – й уживати відповідних заходів на національному рівні з метою їх належного виконання [15]. До основних Рекомендацій МОП, на нашу думку, слід віднести: Рекомендація про безробіття № 1; Рекомендація про взаємність у сфері відносин до працівників – мігрантів № 2; Конвенція про зайнятість жінок до та після пологів № 3 (1919) (ратифікована 26 країнами – учасницями МОП); Рекомендація про профілактику сибірки № 3; Рекомендація про захист жінок і дітей від сатурнізму № 4; Рекомендація про створення інспекцій праці (служб охорони здоров'я) № 5; Рекомендація про застосування Бернської Конвенції 1906 р. про заборону використання білого фосфору у виробництві сирників № 6 [16, 10–12; 15]; тощо.

**Висновок.** Таким чином, завершуючи розгляд проблеми систематизації міжнародних нормативно-правових актів у сфері праці слід відзначити, що протягом багатьох років на міжнародному рівні було прийнято цілу низку таких документів, які беззаперечно якісно та ефективно вплинули на формування трудового законодавства бага-

тьох країн світу, і Україна в цьому контексті не є виключенням. Що ж стосується особливостей систематизації міжнародних нормативно-правових актів у сфері праці, до них, на нашу думку, слід віднести:

- наявна міжнародна нормативно-правова база спрямована на врегулювання досить широкого кола відносин у сфері праці;
- їх систематизація українським законодавцем може здійснюватися виключно способом обліку;
- відсутність дієвого міжнародного та вітчизняного механізму систематизації таких актів;
- вільний вибір та досить широке коло критеріїв для систематизації міжнародних нормативно-правових актів у сфері праці.

### Література

1. Костюк В. Роль Організації Об'єднаних Націй та Міжнародної організації праці у міжнародно-правовому регулюванні трудової правосуб'єктності. *Публічне право*. 2012. № 4. С. 151–157.
2. Черноус О. В. Джерела міжнародно-правового регулювання праці та їх вплив на національне законодавство. *Право і Безпека*. 2012. № 4. С. 249–253.
3. Черноватий Л. М., Карабин В. І., Ганічева Т. В., Ліпка І. П. Переклад англомовної громадсько-політичної літератури. Міжнародні конвенції у галузі прав людини. / За редакцією Л. М. Черноватого і В. І. Карабана. Навчальний посібник. Вінниця: Нова Книга, 2006. 272 с.
4. Міжнародна конвенція про ліквідацію всіх форм расової дискримінації / Міжнародний документ від 21.12.1965. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_105](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_105)
5. Міжнародна організація праці / Офіційний веб-сайт «ПОСТІЙНЕ ПРЕДСТАВНИЦТВО В КРАЇНИ ПРИ ВІДДІЛЕННІ ООН ТА ІНШИХ МІЖНАРОДНИХ ОРГАНІЗАЦІЯХ В ЖЕНЕВІ // URL: <https://geneva.mfa.gov.ua/ua/ukraine-io/labour>.
6. Кривой В.И. Международная организация труда и международное трудовое право (к 80-летнему юбилею МОТ). *Правоведение*. 1999. № 3. С.190–194.
7. Чанишева, Г. І. Колективні відносини у сфері праці: теоретичні та практичні проблеми правового регулювання : дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05 / Чанишева Галія Інсафівна ; Одеська національна юридична академія. О., 2001. 418 арк.
8. Популярна юридична енциклопедія / Кол. авт.: В.К. Гіжевський, В.В. Головченко, В.С. Ковальський (кер.) та ін. К.: Юрінком Інтер, 2002. 528 с.
9. Конвенція МОП № 2 про безробіття 1919 року / Міжнародний документ від 29.10.1919 № 2. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_143/conv](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_143/conv).
10. Конвенція про політику в галузі зайнятості № 122 (укр/рос) / Міжнародний документ від 09.07.1964 № 122. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_062](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_062).
11. Конвенція про примусову чи обов'язкову працю № 29 / Міжнародний документ від 28.06.1930 № 29. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_136/conv](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_136/conv).
12. Конвенція про скасування примусової праці № 105 (укр., рос.) / Міжнародний документ від 25.06.1957. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_013](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_013).

13. Болотіна Н.В. Трудове право України : Підручник. 5-те вид., перероб. і доп. К.: Знання, 2008. 860 с. (Вища освіта ХХІ століття).

14. Зеркалов Д.В. Охорона праці в галузі: Загальні вимоги. Навчальний посібник. К.: «Основа», 2011. 551 с.

15. Місяць О. Д. Організаційно-правові засади міжнародного регулювання трудових відносин на прикладі Міжнародної організації праці. *Вісник Національної академії державного управління при Президентові України. Серія : Політичні науки.* 2016. № 2. С. 86–95.

16. Конвенції та рекомендації МОП URL: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12001:0::NO>.

### Анотація

**Обушенко Н. М.** До проблеми систематизації міжнародних нормативно-правових актів у сфері праці. – Стаття.

У статті, на основі аналізу наукових поглядів вчених та норм чинного міжнародного законодавства, визначено критерії систематизації міжнародних нормативно-правових актів у сфері праці. Обґрунтовано, що міжнародні нормативно-правові акти перш за все повинні бути систематизовані у відповідності до сфери їх дії, зокрема поділені на: а) універсальні, тобто акти в яких визначаються загальні права та свободи людини, в тому числі і у сфері праці; та б) нормативні акти, спрямовані безпосередньо на сферу праці.

**Ключові слова:** трудове законодавство, систематизація, міжнародний нормативно-правовий акт, ООН, МОП, Конвенції, Рекомендації.

### Аннотация

**Обушенко Н. Н.** К проблеме систематизации международных нормативно-правовых актов в сфере труда. – Статья.

В статье, на основе анализа научных взглядов ученых и норм действующего международного законодательства, определены критерии систематизации международных нормативно-правовых актов в сфере труда. Обосновано, что международные нормативно-правовые акты прежде всего должны быть систематизированы в соответствии со сферой их действия, в частности разделены на: а) универсальные, то есть акты в которых определяются общие права и свободы человека, в том числе и в сфере труда; б) нормативные акты, направленные непосредственно на сферу труда.

**Ключевые слова:** трудовое законодательство, систематизация, международный нормативно-правовой акт, ООН, МОТ, Конвенции, Рекомендации.

### Summary

**Obushenko N. M.** The problem of systematization of international legal acts in the field of labor. – Article.

In the article, based on the analysis of scientific views of scientists and the norms of current international law, the criteria for systematization of international legal acts in the field of labor are determined. It is substantiated that international legal acts must first be systematized according to their sphere of activity, in particular, they are divided into: a) universal ones, ie acts which define general rights and freedoms of people, including in the field of labor; and b) normative acts directed directly to the field of labor.

**Key words:** labor law, ordering, international legal act, UN, ILO Convention Recommendation.