

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ТАРАСА ШЕВЧЕНКА**

На правах рукопису

ЄДЕЛЄВ РОМАН СЕРГІЙОВИЧ

УДК 341.162:061.2

**ДІЯЛЬНІСТЬ МІЖНАРОДНИХ ОРГАНІЗАЦІЙ У СФЕРІ ПРАВОВОГО
РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН**

Спеціальність 12.00.11 – міжнародне право

Дисертація
на здобуття наукового ступеня
кандидата юридичних наук

Науковий керівник:
Задорожній Олександр Вікторович
кандидат юридичних наук, професор

КИЇВ – 2015

ЗМІСТ

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ.....	4
ВСТУП.....	6
 РОЗДІЛ 1. Теоеретичні засади діяльності міжнародних організацій у сфері правового регулювання трудових відносин.....	16
1.1. Типи діяльності міжнародних організацій у сфері правового регулювання трудових відносин.....	16
1.2. Моделі міжнародних організацій, що безпосередньо здійснюють правове регулювання трудових відносин	24
1.3. Правові основи співробітництва міжнародних організацій з питань регулювання праці (на прикладі спеціалізованих установ ООН).....	49
Висновки до Розділу 1.....	58
 РОЗДІЛ 2. Міжнародно-правовий механізм співробітництва міжнародних організацій і держав у сфері правового регулювання трудових відносин.....	60
2.1. Міжнародно-правове регулювання трудових відносин до Першої світової війни та міжнародні організації	60
2.2. Здійснення міжнародними організаціями контролю за дотриманням міжнародних норм у сфері праці.....	69
2.3. Правові основи здійснення співробітництва між міжнародною організацією та державою-членом або третьою державою у сфері трудових відносин	93
Висновки до Розділу 2.....	112
 РОЗДІЛ 3. Правове регулювання трудових відносин за участю міжнародних організацій як сторони таких відносин	115

3.1. Особливості правового регулювання статусу персоналу міжнародних організацій.....	115
3.2. Адміністративний трибунал міжнародної організації як механізм правового регулювання трудових відносин за участю міжнародної організації	139
3.3. Право на безпечні умови праці міжнародних цивільних службовців та державних службовців України: порівняльний аналіз практики адміністративних трибуналів міжнародних організацій та законодавства України.....	173
Висновки до Розділу 3.....	184
ВИСНОВКИ.....	187
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	193

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ

АКП – Арабська конференція праці

АОП – Арабська організація праці

АР МБП – Адміністративна рада Міжнародного бюро праці

АТ АБР – Адміністративний трибунал Американського банку розвитку

АТ МВФ – Адміністративний трибунал Міжнародного валютного фонду

АТ МОП – Адміністративний трибунал Міжнародної організації праці

АТ ОАД – Адміністративний трибунал Організації американських держав

АТ ОЕСР – Адміністративний трибунал Організації економічного співробітництва і розвитку

АТ ООН – Адміністративний трибунал Організації Об'єднаних Націй

АТ РЄ – Адміністративний трибунал Ради Європи

АТ СБ – Адміністративний трибунал Світового Банку

ВООЗ – Всесвітня організація охорони здоров'я

ВОІВ – Всесвітня організація інтелектуальної власності

ЕКОСОР – Економічна і соціальна рада Організації Об'єднаних Націй

ЄС – Європейський Союз

КВПУ – Конфедерація вільних профспілок України

КЕЗКР – Комітету експертів із застосування конвенцій і рекомендацій

ККЗКР – Комітет конференції із застосування конвенцій і рекомендацій

КПП – Комітет з перевірки повноважень

КСО – Комітет зі свободи об'єднання Адміністративної ради Міжнародної організації праці

МАГАТЕ – Міжнародне агентство з атомної енергії

МБП – Міжнародне бюро праці

МКП – Міжнародна конференція праці

ММО – Міжнародна морська організація

МОП – Міжнародна організація праці

МС ООН – Міжнародний суд Організації Об'єднаних Націй

МФСР – Міжнародний фонд сільськогосподарського розвитку

НААЕС – Північноамериканська угода про співробітництво у сфері навколишнього середовища

НААЛС – Північноамериканська угода про співробітництво у сфері трудових відносин

НАФТА – Північноамериканська угода про вільну торгівлю

ОАР – Об'єднана апеляційна рада

ОДК – Об'єднаний дисциплінарний комітет

ООН – Організація Об'єднаних Націй

ПГПК – Програма гідної праці для країни

ППМП – Постійна палата міжнародного правосуддя

РЄ – Рада Європи

ФАО – Продовольча і сільськогосподарська організація

ФПУ – Федерація профспілок України

ЮНЕСКО – Організація Об'єднаних Націй з питань освіти, науки і культури

ЮНІДО – Організація Об'єднаних Націй з промислового розвитку

ЮНВТО – Всесвітня туристська організація

ВСТУП

Актуальність теми дисертаційного дослідження. Існування міжнародного трудового права, як галузі міжнародного права, все ще може викликати дискусії. Окремі дослідники вживають описові формулювання назви цього феномену: «міжнародно-правове регулювання праці», «міжнародні стандарти праці» тощо. Це свідчить, що дане явище багатьма або не визнається галуззю міжнародного права, або розглядається у контексті національного права.

Для визнання процесу формування та самостійного сучасного існування міжнародного трудового права, видається доцільним дослідження діяльності міжнародних організацій у сфері правового регулювання трудових відносин. Здійснення такого дослідження повинно дозволити відповісти на питання: Чи може міжнародне трудове право вважатися галуззю міжнародного публічного права?

Сьогодні створено цілий міжнародно-правовий механізм за участю міжнародних організацій для забезпечення належного правового регулювання трудових відносин. Дослідження цього механізму є важливим не лише для міжнародного трудового права, а й для права міжнародних організацій, оскільки дозволяє проаналізувати нові тенденції у співробітництві міжнародних організацій, нові правові форми такого співробітництва. Крім того, у сучасному міжнародному праві існують різні моделі міжнародних організацій, і важливо визначити, чи є МОП єдиною моделлю таких організацій.

МОП є центральною, серцевинною міжнародною організацією, для міжнародного трудового права. Дослідження діяльності лише однієї цієї організації могло б стати (і ставало) предметом дисертаційного дослідження. Це призвело до зміщення фокусу автора на інші аспекти у пошуку відповіді, чи є МОП єдиною організацією, що здійснює правове регулювання трудових

відносин.

Важливим аспектом діяльності МОП є її заснування на принципі трипартизму та унікальність у цьому аспекті. Видається актуальним дослідження питання, чи існує можливість заснування інших міжнародних організацій на принципі трипартизму.

Міжнародні організації можуть розглядатися як взірець роботодавця і повинні ним бути. Будучи заснованими на принципі справедливості, їх практика в цьому аспекті викликає цікавість для проведення порівняльно-правових досліджень у частині здійснення правового регулювання.

Крім того, особи, що забезпечують роботу будь-якої міжнародної організації, є працівниками на основі договору (трудового контракту). Вони отримують статус цивільного службовця та знаходяться під її юрисдикцією. Отже, саме вона має забезпечувати дотримання та захист трудових прав цих осіб. У разі виникнення спорів, на їх вирішення створюються міжнародні адміністративні трибунали. Тобто міжнародні організації самостійно регулюють свої трудові відносини з особами, які працюють на цю міжнародну організацію.

Контрольні функції міжнародних організацій загалом не характеризуються обов'язковістю. У той же час, такі контрольні функції мають місце. Більше того, такий контроль розповсюджується не тільки на контроль за виконанням, а й на контроль за здійсненням соціального діалогу, і на контроль за свободою асоціацій. Чи є цей контроль успішним – залишається питанням, що забезпечує інший аспект актуальності теми дослідження.

Зі зростанням кількості міжнародних цивільних службовців – громадян України, все актуальнішим стає питання належного правового захисту їхніх трудових прав у відносинах з роботодавцем – міжнародною організацією. Це питання є актуальним як з точки зору захисту прав людини, так і наявності юрисдикційного імунітету міжнародних організацій, які, водночас, не є учасниками міжнародно-правових договорів з прав людини.

Питання правового регулювання трудових відносин набувають для України особливого значення та актуальності через триваючий процес реформування національного трудового законодавства. Це дослідження покликано надати рекомендації та показати кращі практики міжнародних організацій із правового регулювання трудових відносин. У той же час, зазначене реформування є не тільки необхідністю, а і вимогою Угоди про асоціацію між Україною, з одного боку, та Європейським Союзом і його державами-членами з іншого боку, що також стало предметом дослідження.

Стан дослідження проблеми. Дослідження діяльності міжнародних організацій у сфері правового регулювання трудових відносин не є новим. Досліджуючи міжнародне трудове право загалом, вчені обов'язково зверталися і до діяльності міжнародних організацій у цій сфері. Однак таке звернення найчастіше обмежується дослідженням діяльності МОП. У той же час, у правовій доктрині України практично відсутні дослідження діяльності інших міжнародних організацій у сфері правового регулювання трудових відносин, і повністю відсутні комплексні дослідження цього питання.

У дисертаційному дослідженні різних аспектів цієї теми було використано і враховано праці іноземних вчених, правознавців та міжнародників, зокрема, таких як: І.Ф. Аюсава, Е.Дж. Хетерінгтон, Е.Дж. Солано, М.В. Лушніков, А.М. Лушнікова, Н.Л. Лютов, Д.К. Бекяшев, К.Л. Томашевський, Ж.-М. Серве, І. Боївін, А. Одер, А.І. Іванова, Е. Гравель, Є.А. Кантарія, В.Г. Стаценко тощо. Дослідженню явища міжнародних організацій та їхньої діяльності присвячені праці М.В. Буроменського, О.В. Буткевич, М.М. Гнатовського, О.О. Гріненко, А.І. Дмитрієва, О.В. Задорожнього, О.В. Київець, І.В. Муравйова, В.В. Мицика, О.Я. Трагнюк, Л.Д. Тимченко, О.М. Шпакович. Також основою дослідження стали роботи А.С. Довгерта, В.І. Кисіля та інших дослідників, які розглядали міжнародні стандарти праці у контексті міжнародного приватного права.

Дослідження у частині вивчення історії ґрунтується на дослідженнях 1920-х років: «Міжнародне трудове законодавство» І.Ф. Аюсави,

«Міжнародний захист праці» Б.Е. Лоу, «Міжнародне трудове законодавство» Е.Дж. Хетерінгтона, «Праця як міжнародна проблема» Е.Дж. Солано.

Окремі аспекти дослідження діяльності адміністративних трибуналів можна знайти у працях М. Акхерста, Ф. Моргенстерна, Ч. Амерасінгхе, А. Рейніша, Д. Акназарової та багатьох інших.

Механізми контролю, які здійснюються у межах МОП, були предметом ретельного наукового дослідження. Цьому питання присвячені дослідження І. Боївін і А. Одера, О.С. Волохова, А.І. Іванової, Е. Гравеля, Є.А. Кантарії, А.О. Кориневича, В.Г. Стаценко, К.Л. Томашевського, Ю.В. Черткової, Ю.В. Чижмаря та ін. Таку цікавість можна пояснити тим, що контрольний механізм МОП належить до інтересів не лише дослідників міжнародного права, а й дослідників внутрішнього трудового права. Однак у цих дослідженнях практично не досліджується питання впливу діяльності контрольного механізму на подальший розвиток трудового права України.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами: Дисертаційне дослідження виконано в рамках наукової теми «Правові засади співпраці України з міжнародними інтеграційними об'єднаннями: теорія і практика», що є частиною планової теми Інституту міжнародних відносин Київського національного університету імені Тараса Шевченка «Україна у міжнародних інтеграційних процесах» № 11БФ048-01.

Метою дисертаційного дослідження є вивчення діяльності міжнародних організацій у сфері правового регулювання трудових відносин у частині нормотворення, контролю за виконанням міжнародно-правових зобов'язань, здійснення співробітництва як між міжнародними організаціями і державами, так і безпосередньо між міжнародними організаціями, правового регулювання трудових відносин між міжнародними організаціями і найнятим ними персоналом, надання рекомендацій для реформування трудового права України.

Для досягнення поставленої мети увагу було спрямовано на вирішення таких завдань:

- визначити місце міжнародних організацій у появі та розвитку міжнародного трудового права;
- визначити моделі міжнародних організацій, що здійснюють правове регулювання трудових відносин;
- дослідити перспективи розвитку моделей міжнародних організацій, що здійснюють правове регулювання трудових відносин;
- дослідити співробітництво міжнародних організацій між собою в частині регулювання трудових відносин;
- проаналізувати правове регулювання трудових відносин міжнародних організацій з персоналом цих міжнародних організацій;
- дослідити практику міжнародних адміністративних трибуналів у частині гарантування безпечних умов праці міжнародним цивільним службовцям;
- розкрити нормотворчу та контрольну функцію міжнародних організацій, що здійснюють правове регулювання трудових відносин;
- дослідити здійснення і форми співробітництва між державами та міжнародними організаціями, що здійснюють правове регулювання трудових відносин;
- надати рекомендації для реформування трудового законодавства України в частині гарантування права державних службовців на безпечні умови праці.

Об’єкт дослідження – міжнародно-правові норми, що забезпечують діяльність міжнародних організацій, що здійснюють правове регулювання трудових відносин.

Предмет дослідження – механізми і засоби здійснення діяльності міжнародних організацій, що здійснюють правове регулювання трудових відносин.

Методи дослідження. У процесі цього дисертаційного дослідження використовувалися різні загальнотеоретичні та спеціально-наукові методи та підходи для вивчення предмету дослідження, що забезпечили достовірність

зроблених висновків та розв'язання поставлених завдань. Основними методами дослідження були історичний, формально-юридичний та порівняльно-правовий методи. Історичний метод використовувався при дослідженні та висвітленні передумов виникнення та основних етапів розвитку міжнародного трудового права та впливу на цей процес міжнародних організацій. Аналіз основних універсальних міжнародно-правових актів, установчих актів міжнародних організацій, низки регіональних міжнародно-правових документів, договорів між міжнародними організаціями було здійснено за допомогою формально-юридичного методу. Застосування порівняльного методу дало можливість дослідити та визначити загальні тенденції гарантування права на безпечні умови праці міжнародних цивільних службовців і державних службовців України. Крім зазначених методів, у даній дисертаційній роботі було використано також метод системного аналізу, структурно-функціональний, логічний та інші спеціальні методи наукового пізнання.

Наукова новизна одержаних результатів. Дана дисертація є одним з перших у вітчизняній науці комплексним дослідженням діяльності міжнародних організацій у сфері правового регулювання трудових відносин. Попередні наукові роботи стосувалися здебільшого дослідження діяльності міжнародних організацій в контексті міжнародного трудового права, а дане дослідження пропонує погляд на міжнародне трудове право в контексті діяльності міжнародних організацій. Зміщення акценту призводить до зміни одержаних результатів. Міжнародно-правове регулювання праці створюється вже не тільки державами через міжнародні організації, а й міжнародними організаціями самостійно у контексті регулювання трудових відносин з найманими працівниками, міжнародні організації своєю самостійною діяльністю призводять до розвитку національного трудового права окремої держави (наприклад, чере угоди про асоціацію ЄС з третіми державами). Також такий погляд дозволяє розглянути перспективи подальшого розвитку міжнародно-правового регулювання у сфері праці.

Наукову новизну дослідження відображають такі основні його результати:

вперше:

- визначено моделі міжнародних організацій, що здійснюють правове регулювання трудових відносин;
- доведено існування міжнародно-правового механізму співробітництва міжнародних організацій у сфері правового регулювання трудових відносин, серцевиною якого є МОП;
- в українській правовій науці досліджено роль міжнародних організацій у зародженні та становленні міжнародного трудового права;
- дано прогноз на подальший розвиток регулювання трудових відносин з боку міжнародних організацій;
- дано рекомендації щодо реформування трудового права України в частині гарантування права державних службовців на безпечні умови праці на основі порівняльного аналізу з практикою адміністративних трибуналів міжнародних організацій.

удосконалено:

- обґрунтування причин створення адміністративних трибуналів міжнародних організацій;
- класифікацію та визначення ієрархії правових джерел, які застосовують адміністративні трибунали міжнародних організацій;
- вчення про механізми співробітництва міжнародних організацій з державами-членами та третіми державами у сфері правового регулювання трудових відносин;
- розуміння контрольного механізму міжнародних організацій, що здійснюють правове регулювання трудових відносин.

отримали подальший розвиток:

- дослідження принципу трипартизму в частині забезпечення належного представництва інтересів працівників та роботодавців на МКП;

- дослідження практики міжнародних адміністративних трибуналів у частині захисту права міжнародних цивільних службовців на безпечні умови праці.

Практичне значення одержаних результатів. Наукове значення результатів дослідження полягає в тому, що отримані результати та сформульовані висновки можуть бути використані в подальших наукових дослідженнях міжнародного трудового права. Результати дослідження дають можливість по-новому оцінити ефективність діяльності міжнародних та регіональних організацій щодо захисту прав жінок. Положення дисертації можуть бути використані в навчальному процесі при розробці навчальних посібників, підручників і методичних рекомендацій, у викладанні нормативної дисципліни «Міжнародне публічне право (основні галузі та інститути)», «Право міжнародних організацій», «Міжнародне трудове право», «Міжнародне право прав людини». Зокрема, положення дисертації можуть бути корисними при визначенні ефективності та прогресивності державних методів захисту трудових прав жінок.

Особистий внесок здобувача. Положення дисертації ґрунтуються на особисто проведеному здобувачем дослідженні та аналізі різних наукових робіт, а також міжнародно-правових документів універсального та регіонального характеру, зокрема, Статуту МОП, установчих договорів інших універсальних та регіональних міжнародних організацій, міжнародних договорів про права людини, конвенцій і рекомендацій МОП, резолюцій ЕКОСОР, нормативно-правових актів інших універсальних та регіональних міжнародних організацій як-то АОП, НААЛС. Здійснено дослідження практики адміністративних трибуналів міжнародних організацій. Також здобувачем досліджено внутрішнє трудове право України в частині гарантування права державних службовців на безпечні умови праці.

Апробація результатів дисертації. Основні наукові положення та висновки дисертаційного дослідження обговорювалися на засіданнях кафедри міжнародного права Інституту міжнародних відносин Київського

національного університету імені Тараса Шевченка та були оприлюднені на Міжнародній науково-практичній конференції студентів, аспірантів і молодих вчених «Актуальні проблеми міжнародних відносин» 24 жовтня 2013 року у м. Київ (тези опубліковано), на V Міжнародній науково-практичній конференції молодих учених та студентів «Закарпатські правові читання» 25-26 квітня 2013 року у м. Ужгород (тези опубліковано), на Міжнародній науковій конференції «Національна імплементація міжнародно-правових зобов'язань України у приватноправовій сфері» 27 листопада 2013 року у м. Київ (тези опубліковано), на VII Міжнародній науково-практичній конференції «Наукові читання, присвячені пам'яті В.М. Корецького» 20 лютого 2014 року у м. Київ (тези опубліковано), на IV Міжнародній науковій конференції «Людина, суспільство, держава: правовий вимір в сучасному світі» 27 лютого 2014 року у м. Київ (тези опубліковано), на Міжнародній науково-практичній конференції «Правова держава: Історія, сучасність та перспективи формування в Україні» 28 лютого – 01 березня 2014 року у м. Ужгород (тези опубліковано), на Международній науково-практичній конференції «Правовые реформы в постсоветских странах: достижения и проблемы» 28-29 березня 2014 року у м. Кишинів (тези опубліковано), на Міжнародній науково-практичній конференції «Особливості нормотворчих процесів в умовах адаптації законодавства України до вимог Європейського Союзу» 6-7 червня 2014 року у м. Херсон (тези опубліковано), на Міжнародній науково-практичній конференції «Права та свободи людини і громадянина: механізм їх реалізації та захисту різними галузями права» 19-20 вересня 2014 року у м. Братислава (тези опубліковано), на XII Міжнародній науково-практичній конференції студентів, аспірантів та молодих вчених «Шевченківська весна» 2 квітня 2015 року у м. Київ (тези опубліковано).

Публікації. За результатами дисертаційного дослідження у фахових виданнях, перелік яких затверджено ВАК України, опубліковано шість наукових статей, дві статті опубліковано в іноземних фахових виданнях,

одну статтю опубліковано в іншому виданні, а також опубліковано десять тез доповідей в матеріалах науково-практичних конференцій.

Структура дисертації відповідає меті та поставленим завданням дослідження, що обумовлені логікою наукового пошуку. Дисертація складається з вступу, трьох розділів, висновку і списку використаних джерел. Загальний обсяг дисертації становить 226 сторінок, з яких обсяг основного тексту становить 192 сторінки. Список використаних джерел складається з 258 найменувань.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДІЯЛЬНОСТІ МІЖНАРОДНИХ ОРГАНІЗАЦІЙ У СФЕРІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

1.1. Типи діяльності міжнародних організацій у сфері правового регулювання трудових відносин

Міжнародні міжурядові організації на даний момент є повноцінними суб'єктами міжнародного права, а їх діяльність суттєво впливає на архітектуру сучасного міжнародного права. Сьогодні дуже важко не погодитися з думкою Ю.В. Мовчан: «Міждержавні союзи стали новим етапом людського розвитку, порівняно з деструктивним націоналізмом дев'ятнадцятого та двадцятого сторіч, які завершувалися війною» [41, с.75].

На сьогодні відсутнє єдине загальновизнане визначення поняття міжнародної організації. Існують різні погляди, пропонуються різні визначення. О.М. Шпакович пов'язує цей факт насамперед з активною участю держав у діяльності різних міжнародних організацій [72, с. 106].

Як зазначає О.О. Шибасєва: «Дати визначення міжнародної міжурядової організації – означає назвати ті ознаки (елементи), які складають її поняття, розкривають її сутність як інституту і є загальними для всіх міжнародних організацій» [70, с. 24]. Визначення повинно містити всі основні і специфічні ознаки (елементи), притаманні даному інституту як такому, і які відрізняють його від інших (подібних) інститутів даної системи права. Більше того, питання визначення ознак (елементів) поняття міжнародної організації представляється принципово важливим. Його розв'язання зумовлює вирішення самої проблеми поняття міжнародної організації і має велике практичне значення. Що стосується формальних юридичних ознак, то нам видається правильним вводити у визначення міжнародної організації лише ті з них, які підтверджуються різноманітною практикою створення

міжнародних організацій і закріплені в їх статутах, які є міжнародними договорами.

У літературі з питання ознак міжнародної міжурядової організації було висловлено кілька точок зору. У навчальному посібнику «Правові питання структури та діяльності міжнародних організацій» були названі такі ознаки (елементи) міжнародної міжурядової організації: 1) договірна основа, 2) наявність визначених цілей, 3) відповідна організаційна структура, 4) самостійні права (та обов'язки), відмінні від прав (та обов'язків) держав-членів, 5) заснування відповідно до міжнародного права [71, с. 15].

Визначення міжнародної організації було запропоновано і Комісією міжнародного права, щоправда лише для цілей проекту статей про відповідальність міжнародних організацій. Так, було визначено, що термін «міжнародна організація» означає «організацію, засновану на підставі міжнародного договору або іншого документа, який регулюється міжнародним правом, і яка володіє своєю власною міжнародною правосуб'єктністю. Міжнародні організації можуть включати в якості членів і інші утворення, крім держав» [59].

Оскільки вироблення належного визначення поняття «міжнародної організації» не є одним із завдань даного дослідження, далі користуватимемось симбіозом визначення Комісії міжнародного права ООН та ознак міжнародної організації, зазначених вище. Таким чином, міжнародна організація – це заснована на підставі міжнародного договору або іншого документа, який регулюється міжнародним правом, організація, яка володіє своєю власною міжнародною правосуб'єктністю, чітко визначеними цілями, має відповідну організаційну структуру, до складу якої можуть входити як держави, так і інші утворення.

Як зазначає А.І. Дмитрієв, українська наука міжнародного права почала досліджувати проблеми діяльності міжнародних організацій від 40-х років минулого століття [17, с. 418]. Проте питання діяльності міжнародних організацій, а саме її впливу на внутрішні правовпорядки держав-членів

висвітлювалися в українській літературі з міжнародного права та права міжнародних організацій лише частково, здебільше, з точки зору співробітництва міжнародної організації та держави, не аналізуючи інші види діяльності міжнародних організацій. У зв'язку з розвитком процесів глобалізації міжнародних відносин та поглибленням інтеграційних процесів зростає саме роль міжнародних організацій в їх регулюванні, тому зараз стає доцільним вивчення усіх аспектів такої діяльності. Важливо розуміти, що міжнародна організація – один з найбільш динамічних інститутів людського суспільства, яких характеризується пристосованістю до реалій процесу міжнародного співробітництва, в рамках якого вони виконують власне функціональне навантаження [72, с. 106].

Окресливши поняття міжнародної організації, потрібно перейти до розгляду понять «тип» та «діяльність».

Процес мислення постійно пов'язаний з узагальненням різних предметів, з ототожненням предмета із самим собою, з утворенням понять і відповідних їм множин. При цьому найважливішу роль у цих процесах відіграє таке логічне поняття як тип.

Мислення, спрямоване на створення типів є дуже давнім, адже воно відповідає прагненню свідомості до стислого, короткого вираження думок, до прегнантності (змістовної лаконічності, проникливості і гостроті виразів) і пов'язує наочність із загальною значущістю.

Важливість мислення за допомогою типів або типологічного мислення була усвідомлена Платоном і Аристотелем. Вони розглядали його необхідним засобом заснування понятійно-логічної форми мислення (на противагу судженню і висновку) [45, с. 19-20.].

Таким чином, визначення типів діяльності міжнародної організації повинно дозволити створити цілісну картину діяльності міжнародних організацій зокрема у сфері правового регулювання трудових відносин. О.М. Шпакович стверджує, що жодна класифікація не має на меті встановлення ієрархії, а є, скоріше, способом умовного розподілу

міжнародних організацій на окремі групи для зручності їхнього дослідження, систематизації та використання при розробці стратегії відносин з ними [72, с. 106]. Те саме можна стверджувати і про визначення типів діяльності міжнародних організацій: метою є зручність дослідження та систематизація для подальшого використання, а ієрархія типів діяльності відсутня.

Діяльність – специфічно людська форма активного ставлення до навколишнього світу, зміст якої складає його доцільна зміна і перетворення. Будь-яка діяльність включає в себе мету, засіб, результат і сам процес діяльності, і, отже, невід’ємною характеристикою діяльності є її усвідомленість. Діяльність є реальною рушійною силою суспільного прогресу і умовою самого існування суспільства [68, с. 151].

Дане визначення поняття «діяльність» передбачає ставлення людини. Але тут треба зробити зауваження, що міжнародну організацію представляють люди, тобто діяльність міжнародної організації здійснюється персоналом цієї міжнародної організації. Такий особливий вид діяльності породжує особливий як політичний, так і правовий статус, який стане предметом детального дослідження далі.

З точки зору творчої ролі діяльності особливе значення має її поділ на репродуктивну (спрямовану на отримання вже відомого результату відомими ж засобами) і продуктивну діяльність, або творчість, пов’язану з виробленням нових цілей і відповідних їм засобів або з досягненням відомих цілей за допомогою нових засобів [46, с. 633].

Діяльність міжнародних організацій, незалежно від типу, поєднує в собі як репродуктивну, так і продуктивну діяльність. Більше того, досягнення одного й того ж результату може бути різними видами діяльності. Наприклад, діяльність міжнародної організації із забезпечення належної імплементації державою свого міжнародно-правового зобов’язання може здійснюватися як однаковими засобами у кількох державах (тобто вже відомими методами), так і з урахуванням конкретних особливостей окремої держави (продуктивна діяльність).

Першим типом діяльності міжнародних організацій є найбільш очевидним і найбільш дослідженим – співробітництво міжнародної організації з державою. Наприклад, О.Н. Месхія пише: «Сутність діяльності міжнародних організацій полягає у визначенні і узгодженні інтересів держав-членів, вироблення на цій основі спільної позиції, спільної волі, визначенні відповідних завдань, а також методів і засобів їх досягнення. Специфіка міжнародних організацій проявляється в тому, що їх членами є суверенні держави. Це обумовлює специфіку функцій і механізмів їх реалізації. Основні етапи діяльності організації складаються з обговорення, ухвалення рішення і контролю за його виконанням» [37, с. 64]. З такою позицією можна погодитися тільки за однієї умови – мова йде лише про перший тип діяльності міжнародних організацій, адже аналізується лише співробітництво з державою.

Першим видом діяльності міжнародних організацій у цьому типі є нормотворчість, яка має у собі два аспекти: 1) створення норми; 2) прийняття цієї норми. Нормотворчість міжнародних організацій у сфері правового регулювання має суттєві особливості. МОП, яка є основною такою організацією, заснована на принципі трипартизму, тобто її діяльність повністю базується на ідеї соціального діалогу. Для етапу нормотворчості ця особливість має чи не найбільше значення – норми міжнародного права створюються і приймаються не тільки державами, як суб'єктами міжнародного права, а і недержавними учасниками соціального діалогу, тобто представниками професійних спілок і організацій роботодавців. Оскільки МОП є унікальною універсальною міжнародною організацією, нормотворчість в її рамках буде вивчена детальніше у наступному пункті.

Другим видом діяльності у даному типі є просування конвенцій, розроблених і прийнятих під егідою міжнародної організації. Міжнародні організації, що здійснюють діяльність у сфері правового регулювання, мають особливість і у цьому виді: держави-члени мають міжнародно-правове зобов'язання забезпечити представлення прийнятих у рамках МОП

конвенцій і рекомендацій компетентним органам влади, які приймають рішення про надання згоди на обов'язковість міжнародно-правових норм. Здійснення цього міжнародно-правового зобов'язання повинно забезпечити обізнаність осіб, які приймають рішення (найчастіше – парламентарів), з новими досягненнями у галузі міжнародного трудового права.

Під просуванням конвенцій розуміється не тільки пасивна діяльність міжнародних організацій, а і активна. Міжнародними організаціями здійснюється підготовка інформаційних матеріалів щодо належних внутрішніх процедур імплементації зобов'язань, передбачених у міжнародному договорі, з метою спрощення завдань держав, які приймають на себе такі зобов'язання, збір статистичних даних щодо ефекту в державах, які вже приєдналися до цієї конвенції, проведення практичних презентацій, семінарів, інформування громадськості тощо.

Наступним видом діяльності у даному типі є контроль з боку міжнародних організацій за виконанням державами взятих на себе зобов'язань. У міжнародному трудовому праві наразі відсутні механізми жорсткого контролю за дотриманням державами конвенцій. Однак і механізм з доволі м'якими повноваженнями доводить свою ефективність – реформування внутрішнього трудового законодавства держав відбувається постійно.

Наступним видом діяльності є розгляд міжнародними організаціями скарг недержавних суб'єктів на порушення державою своїх зобов'язань у сфері регулювання трудових відносин. В рамках МОП для цього створені КПП та КСО, які мають за мету забезпечення належного здійснення державами свого зобов'язання з надання права на свободу об'єднання. В рамках НААЛС взагалі передбачено механізм звернення зі скаргами приватними особами на порушення трудових прав в одній країні до національного адміністративного офісу іншої держави. У міжнародному трудовому праві, в якому соціальний діалог, можливо, міг би розглядатися як

один з основоположних принципів, процедури скарг набувають ще більшого значення, ніж в інших галузях міжнародного права.

Крім просування конвенцій і рекомендацій, прийнятих у рамках міжнародної організації, у сфері правового регулювання трудових відносин міжнародні організації здійснюють ще одну діяльність – економічні інтеграційні об'єднання розповсюджують вищий рівень трудових стандартів на треті держави, з якими укладають договори про поглиблення інтеграції. Тут можна навести приклад і НААЛС, і ЄС, який, будучи організацією *sui generis*, підписує угоди про зони вільної торгівлі з третіми державами, накладаючи на них зобов'язання по адаптації трудового законодавства до права ЄС.

Останнім видом діяльності у даному типі є надання технічної допомоги зі сторони міжнародної організації. Міжнародна організація засновує або представництво у державі-члені, або регіональне бюро, яке здійснює оперативне управління проектами на місці. У рамках технічної допомоги визначаються пріоритетні сфери, в яких держава має проблеми, і міжнародна організація намагається у співпраці з державою ці проблеми вирішити. Здійснюється це шляхом проведення тренінгів, семінарів, залучення громадськості, наданні грантів, підтримки проведення наукових досліджень тощо.

Однак співпраця накладає обов'язки не тільки на міжнародні організації, а і на держави. За наявності великої кількості міжнародних організацій та можливості кожної держави ініціювати збільшення цієї кількості, збагачується спектр можливих стратегій і тактик забезпечення інтересів держави шляхом участі у міжнародних організаціях. Основним завданням держави у цій сфері виступає чітке розуміння предметної компетенції міжнародної організації, її можливостей, потенціалу та закономірностей розвитку, її значення та місця у структурі зовнішньополітичного курсу [72, с. 106]. Першочерговою умовою такого

розуміння є чітка систематизація міжнародних організацій як за типами, так і за моделями, в чому має допомогти це дослідження.

Наступним типом діяльності міжнародних організацій є співробітництво з іншою міжнародною організацією, тобто між міжнародними організаціями.

Як зазначає Н.Б. Мушак: «Міжнародні організації мають не лише утриматися від конкуренції та змагальності між собою, а й, навпаки, координувати свою діяльність для посилення її ефективності та уникнення дублювання. Тобто, їх метою має стати взаємне доповнення, що є ключем для посилення їх впливу» [43, с. 308].

Дійсно, функції міжнародних організацій можуть дублюватися. У цьому нема нічого страшного, адже досягнення благополуччя всього людства потребує діяльності багатьох міжнародних організацій. Але, маючи одну функцію, міжнародні організації повинні з різних сторін сприяти досягненню здійснення цієї функції.

Найпростішим видом діяльності у цьому типі є звичайний обмін інформацією. Тобто якщо працівник однієї міжнародної організації має підстави або повинен мати підставити вважати, що інша міжнародна організація може займатися цим питанням, він має звернутися із запитом до такої міжнародної організації за інформацією, що вона має. І інша міжнародна організація повинна якнайшвидше надати потрібну інформацію.

Правильною видається думка О.В. Ківець, що «з поступовим розвитком міжнародних інституцій вони стають все більш схожі на державу» [27, с. 130]. Так само як і держави просто зобов'язані співпрацювати між собою задля досягнення загального зростання, міжнародні організації повинні знаходити шляхи співробітництва між собою. При цьому співробітництво між державами розвивалося протягом кількох тисячоліть, а міжнародні організації мають на це значно менше часу.

Наступним видом діяльності є обмін персоналом у формі участі в роботі засідань, семінарів, тренінгів, конференцій, робочих зустрічей однієї

міжнародної організації представників іншої міжнародної організації. Така форма співпраці допомагає краще зрозуміти предмет роботи іншої організації, що хоча б сприятиме кращому обміну інформації.

Найцікавішою формою діяльності у рамках співпраці між міжнародними організаціями є створення об'єднаних комітетів. Така форма співпраці видається найефективнішою, адже дає можливість сприяти вирішенню однієї проблеми двом або більше міжнародним організаціям, використовуючи досвід і знання обох.

Третім типом діяльності міжнародних організацій у сфері правового регулювання трудових відносин є діяльність із врегулювання трудових відносин всередині міжнародної організації. Цьому типу діяльності присвячено третій розділ дослідження.

У цій діяльності міжнародна організація знову ж таки виступає з тими ж функціями, які виконує держава при регулювання трудових відносин з державними службовцями. Держава наймає державних службовців, міжнародна організація – міжнародних цивільних службовців; держава приймає закони, якими регулює трудові відносини, міжнародна організація – акти внутрішнього права, які регулюють ті ж самі питання (зокрема, положення про персонал і правила про персонал); в державі діють суди для розгляду трудових спорів, в рамках міжнародних організацій створюються спеціальні органи – адміністративні трибунали міжнародних організацій – з такими ж функціями. Це дозволить здійснити порівняльний аналіз практики адміністративних трибуналів і внутрішнього трудового законодавства України та, можливо, виробити певні рекомендації щодо його реформування.

1.2. Моделі міжнародних організацій, що безпосередньо здійснюють правове регулювання трудових відносин

У Версальському мирному договорі було передбачено проведення міжнародної конференції праці та створення МОП в якості структурного

підрозділу Ліги Націй. Був прийнятий Статут МОП, встановлена процедура прийняття актів МОП – міжнародних конвенцій і рекомендацій. Уже перша сесія МКП у Вашингтоні (1919 р) прийняла 6 конвенцій і 6 рекомендацій з охорони праці (про 8-годинний робочий день, про охорону праці жінок та підлітків, про безробіття та ін.). Саме з цього моменту ми можемо говорити про зародження нової галузі міжнародного права – міжнародного трудового права.

МОП є першою моделлю міжнародної організації, що безпосередньо здійснює правове регулювання трудових відносин. Дослідженню діяльності МОП присвячена величезна кількість наукових робіт. Тож у цій частині дослідження ми зупинимось лише на основних характерних рисах цієї організації.

Однією з головних особливостей МОП є процедура створення та прийняття під егідою цієї організації міжнародних стандартів праці. Одним із значень поняття «міжнародні стандарти праці», яке і буде застосовуватись у цьому дослідженні, є сукупність конвенцій і рекомендацій МОП, присвячених основним інститутам трудового права [44, с. 134]. На сьогодні розроблено більше 20 міжнародних стандартів праці для різних категорій працівників.

Основою для створення та прийняття, а в подальшому і імплементації, міжнародного стандарту праці є принцип трипартизму. МОП є єдиною спеціалізованою організацією ООН, у діяльності якої знайшов відображення цей принцип. Так, кожна зі 183 держав-членів МОП може бути представлена двома делегатами від уряду, одним делегатом від організації роботодавців і одним делегатом від організації працівників, кожен з яких має незалежний голос.

Такий підхід дозволяє врахувати позиції та пропозиції всіх належних сторін ще на етапі напрацювання тексту конвенції та супровідної рекомендації, а не на етапі підготовки до ратифікації або взагалі після неї.

Результатом цього є зростання ефективності міжнародно-правового регулювання, що здійснюється МОП.

Предметом дослідження є механізм створення (напрацювання тексту), прийняття (затвердження тексту) міжнародного стандарту праці та подальші дії МОП стосовно втілення положень цього стандарту на практиці.

Процедуру створення та прийняття під егідою МОП міжнародних стандартів праці доцільно розглядати на практичному прикладі. Влучним прикладом є міжнародний стандарт праці домашніх працівників, який складається з Конвенції МОП № 189 про гідну працю домашніх працівників та супровідної Рекомендації МОП № 201 про гідну працю домашніх працівників, прийняті на 100-й сесії МКП [114].

Питання гідної праці домашніх працівників є актуальним для України з двох причин. По-перше, національне законодавство України не містить окремих положень, що регулюють правове становище домашніх працівників, що, ймовірно, сприяє залишенню цього сектору в тіні. По-друге, зважаючи на значну кількість громадян України, які працюють за її межами саме домашніми працівниками, Україна мала б бути зацікавленою у просуванні ідеї ратифікації та належного виконання положень даної Конвенції.

Першим кроком у розробці міжнародного стандарту праці є визначення проблемного питання, що вимагає регулювання, та включення його Адміністративною радою МБП до порядку денного МКП. У березні 2008 р. положення про гідну працю домашніх працівників було вперше включено до порядку денного 99-ї сесії (червень 2010 р.) МКП Адміністративною радою МБП. Було визначено, що МКП розглядатиме це питання шляхом здійснення процедури двократного обговорення і результатом повинно стати створення нового міжнародного стандарту праці [20].

Після цього, МБП, відповідно до Регламенту МКП, готує доповідь про законодавство та практику в різних країнах, а також перелік питань. Ця доповідь і перелік питань містять прохання до урядів про проведення консультацій з найбільш представницькими організаціями роботодавців і

працівників до складання остаточного варіанта відповідей. Для того щоб відповіді урядів знайшли відображення у доповіді, вони повинні надійти в МБП не пізніше ніж за 11 місяців до відповідної сесії. У випадку зі стандартом для домашніх працівників таким моментом було визначено 30 серпня 2009 р. Після того як були отримані відповіді держав, МБП готує новий проект доповіді, який включає коментарі держав, коментарі МБП та пропоновані висновки, і передає його державам. Ці дві доповіді склали основу для першого обговорення даного пункту МКП у червні 2010 р.

Перше обговорення зазначеного питання, яке відбулося на 99-й сесії МКП, закінчилося прийняттям резолюції наступного змісту: «[МКП] постановляє включити до порядку денного своєї чергової сесії пункт під назвою «Гідна праця для домашніх працівників», для другого обговорення з метою прийняття всеосяжної норми (конвенції, доповненої рекомендацією)» [20]. З цією метою МБП було підготовлено нову доповідь, яка містила пропоновані Конвенцію та Рекомендацію, що були розроблені на основі висновків 99-ї сесії МКП. Урядам було запропоновано провести консультації з організаціями роботодавців та працівників, а також направити свої пропозиції або зауваження до МБП не пізніше 18 листопада 2010 р. Крім того, уряди мали проінформувати МБП про те, чи вважають вони запропоновані тексти прийнятними для основи переговорів на 100-й сесії МКП (червень 2011 р.).

Всі три належні сторони від України надали свої відповіді МБП. Відповіді Уряду України та Спільного представницького органу сторони роботодавців на національному рівні не містили коментарів або пропозицій [21, с. 8]. Федерація профспілок України висловила підтримку пропонованим актам і пропозиції МБП в цілому та зробила зауваження до окремих статей проекту Конвенції [21, с. 12].

За результатами наданих державами коментарів, МБП було підготовлено нову доповідь, яка складалася з двох частин: перша частина містила отримані коментарі стосовно конвенції та рекомендації, а друга

частина – пропоновані тексти конвенції та рекомендації. Ця доповідь була винесена на обговорення чергової сесії МКП.

Під час 100-ї сесії МКП обговорення цього питання відбувалося у Комітеті щодо домашніх працівників. Структура комітету засновувалась на принципі трипартизму. Комітет складався з 209 членів: 102 представники від урядів держав, 35 представників від організацій роботодавців та 72 представники від організацій працівників. Для досягнення рівної ваги голосів, кожен представник уряду мав 420 голосів, кожен представник від організації роботодавців – 1224 голоси, а кожен представник від організації працівників – 595 голосів [127, с. 1]. Після обговорення і голосування у комітеті, текст конвенції та рекомендації було передано на голосування і прийняття МКП.

16 червня 2011 р. делегатами МКП було прийнято міжнародний стандарт праці домашніх працівників. До цього стандарту увійшли Конвенція № 189 про гідну працю домашніх працівників (396 голосів “за”, 16 – “проти”, 63 делегати утрималися) та супровідна Рекомендація № 201 про гідну працю домашніх працівників (434 голоси “за”, 88 – “проти”, 42 делегати утрималися).

Таким чином, для створення нового міжнародного стандарту праці домашніх працівників пішло близько 39 місяців. За цей час МБП підготувало 4 доповіді, уряди, після консультацій з організаціями роботодавців та працівників, два рази надавали свої коментарі до доповідей МБП, відбулося два обговорення у рамках комітету щодо домашніх працівників МКП. Організація роботи саме таким чином дозволила отримати достатньо високий рівень підтримки під час остаточного голосування на МКП.

Новий стандарт передбачає мінімальний рівень захисту як трудових, так і загалом прав людини домашніх працівників. Кожна держава-член повинна вживати заходи щодо забезпечення ефективного сприяння та дієвого захисту прав людини всіх домашніх працівників, які передбачені в цій Конвенції, забезпечення того, щоб домашні працівники, як і працівники в

цілому, користувалися справедливими умовами зайнятості, а також гідними умовами праці та, в разі їх проживання в домогосподарстві, гідними побутовими умовами з дотриманням недоторканності їх приватного життя.

Мають вживатися заходи для забезпечення того, щоб домашні працівники користувалися дієвим захистом від усіх форм зловживань, домагань і насильства. Тривалість щотижневого відпочинку повинна становити не менше 24 послідовних годин. Кожна держава-член має вживати заходи для забезпечення того, щоб на домашніх працівників поширювалися положення про мінімальну заробітну плату, домашні працівники отримували свою винагороду готівкою регулярно раз на місяць. З урахуванням специфіки роботи домашніх працівників, держава-член повинна вжити дієвих заходів для забезпечення охорони праці та здоров'я домашніх працівників [81, с. 76].

Конвенцією передбачається особливий захист домашніх працівників, які ще не досягли 18-річного віку, а також передбачає, що мінімальний вік для роботи домашнім працівником не може відрізнятись від мінімального віку для інших робіт. Також особливий захист передбачається для домашніх працівників-мігрантів.

Ця Конвенція має обов'язкову силу лише для тих держав-членів МОП, ратифікаційні грамоти яких зареєстровані Генеральним директором МБП. Вона набуває чинності через 12 місяців після дати реєстрації Генеральним директором ратифікаційних грамот двох держав-членів. На сьогодні Конвенцію ратифікували 22 держави. Загалом, ще принаймні 10 інших країн приступили до процедури ратифікації або роблять кроки в цьому напрямку [120, с. 1]. Конвенція набула чинності 5 вересня 2013 р.

Однак, діяльність МОП з приводу міжнародного стандарту праці не завершується із його прийняттям МКП. МБП проводить різного роду заходи, що мають на меті допомогти урядам і організаціям роботодавців і працівників у виконанні ними своїх функцій і ролей в сфері нормотворчої діяльності та в рамках контрольного механізму [54, с. 58]. Ці заходи можуть бути спрямовані і на просування ідеї ратифікації конвенцій МОП.

Департамент міжнародних трудових норм МБП в Женеві співпрацює з регіональними і субрегіональними бюро на місцях, передбачаючи проведення різноманітних навчально-підготовчих заходів, надаючи роз'яснення, консультативні послуги та допомогу з усіх питань, що стосуються міжнародних стандартів праці, що також може сприяти ратифікації конвенцій.

Крім того, відповідно до підпункту (е) пункту 5 статті 19 Статуту МОП, держава-член бере на себе зобов'язання у відношенні будь-якої конвенції, яку вона не ратифікувала, повідомляти Генеральному директорові МБП у відповідні періоди, коли цього вимагатиме Адміністративна рада, про стан законодавства і існуючу практику в своїй державі з питань, яких стосується конвенція, про те, які заходи були прийняті або заплановані для набрання чинності будь-яким положенням конвенції шляхом прийняття законодавчих або адміністративних заходів, колективних договорів або будь-яким іншим шляхом, і про ті зобов'язання, які заважають ратифікації конвенції або затримують її.

Прикладом впровадження захисту гідної праці домашніх працівників ще до моменту ратифікації Конвенції є практика Іспанії, де Королівський указ 1620/2011 від 14 листопада 2011 року про регулювання особливих відносин зайнятості домашніх працівників передбачає встановлення рівня мінімальної заробітної плати цієї категорії працівників, гарантує їм захист від дискримінації, встановлює правила щодо обов'язкового щоденного відпочинку [121, с. 55] тощо.

Таким чином, МОП є доволі успішною міжнародною організацією універсального характеру. Особливістю цієї організації є її заснування на принципі трипартизму та забезпечення нею здійснення соціального діалогу як на міжнародному, так і на національному рівні. Такий підхід має суттєві плюси, але й певні ризики для держави як первинного суб'єкта міжнародного права. У той же час, варто зазначити, МОП має певні проблеми з

просуванням своїх конвенцій. Прийнята у 2012 р. Конвенція про домашніх працівників за три роки зібрала 22 ратифікації. Цей результат наче б то є непоганим, однак навряд чи знайдеться держава, яка б заявила про відсутність потреби у захисті домашніх працівників. Україна точно не є такою державою. То ж постає питання: чому ратифікацій не більше?

АОП є єдиною регіональною організацією діяльність якої безпосередньо присвячена регулюванню трудових відносин. Хоча всі держави-учасниці АОП є учасницями МОП, все ж таки було прийнято рішення про створення окремої регіональної організації. Ситуація є у чомусь схожою на міжнародне право прав людини: незважаючи на наявність двох Міжнародних пактів 1966 року, створюються регіональні організації з захисту прав людини, приймаються регіональні міжнародні договори на зазначену тематику. У міжнародному трудовому праві поки що маємо лише один такий приклад, який і є другою моделлю міжнародної організації, що здійснює безпосередню діяльність у сфері правового регулювання трудових відносин. Далі ми розглянемо переваги і недоліки цієї моделі.

Перша конференція арабських міністрів праці, яка відбулася у Багдаді з 6.01 по 12.01 1965 року, прийняла рішення про Статут і Конституції АОП. Ці документи були схвалені сорок третього сесією Ради ліги арабських держав 21.03.1965 року.

АОП прагне досягнення таких цілей: «Координувати арабські зусилля у сфері праці, а також об'єднати трудові законодавства та умови праці в арабських країнах у міру можливості. Проведення досліджень з різних питань праці, особливо щодо планування робочої сили, умов праці для жінок і підлітків; також проблем, пов'язаних з роботою у промисловості, торгівлі та послугах; проблем працівників сільського господарства та промислової безпеки; охорони праці та мікрогалузей промисловості; робочої культури; класифікації професій, кооперативів, ефективності виробництва, експлуатації та виробничих відносин».

Що стосується Конвенцій АОП, то на даний момент прийнято 19 конвенцій:

- Конвенція №1 1966 року про рівну працю;
- Конвенція №2 1967 року про переміщення робочої сили;
- Конвенція №3 1971 року про нижній рівень соціального страхування;
- Конвенція №4 1975 року про переміщення робочої сили (модифікована) ;
- Конвенція №5 1976 року про працюючих жінок;
- Конвенція №6 1976 року про рівні праці (модифікована);
- Конвенція №7 1977 року про безпеку та охорону праці;
- Конвенція №8 1977 року про свободи та профспілкові права;
- Конвенція №9 1977 року про професійну орієнтацію та підготовку;
- Конвенція №10 1979 року про оплачувані учбові відпустки;
- Конвенція №11 1979 року про колективні переговори;
- Конвенція №12 1980 року про сільськогосподарських працівників;
- Конвенція №13 1981 року про робоче середовище;
- Конвенція №14 1981 року про право арабського працівника у сфері послуг соціального забезпечення при залученні його на роботу в іншій країні;
- Конвенція №15 1983 року про визначення та захист заробітної плати;
- Конвенція №16 1983 року про робочі соціальні послуги;
- Конвенція №17 1993 року про реабілітацію та працевлаштування інвалідів;
- Конвенція №18 1996 року про роботу неповнолітніх (підлітків) ;
- Конвенція №19 1998 року про інспекцію праці.

Розглянемо діяльність АОП на прикладі закріплення принципу недискримінації та професійного розвитку. Що стосується Конституції АОП, то в ній немає прямої згадки про концепцію рівності і недискримінації у ставленні. Вступна частина Конституції АОП свідчить, що організація вірить у те, що: «Праця не є товаром, і робоча сила в арабському світі має право здійснюватися в обставинах або умовах, відповідних необхідним достоїнств

арабської людини. Усі люди мають право на прагнення до фізичного і духовного благополуччя вільно, і за умов, рівних можливостей та соціальної справедливості» [118].

У теорії існує питання: чи можна сказати, що арабські країни не можуть інтерпретувати ігнорування частини Конституції АОП, зокрема, у питанні дискримінації, і що вона, можливо, дозволила і затвердила цю дискримінацію. Однак, сам текст документа не дає такого аргументу, тим більше, що немає чіткого положення про допустимість дискримінації на основі концепції правопорушення. Положення, що містяться у Конституції, дають опосередковано моральний примус для використання всіх засобів, які приводять до досягнення соціальної справедливості. Оскільки, справедливість не може бути досягнута, якщо існує дискримінація і відсутня рівність у ставленні, то аргументи опонентів помилкові.

Статут АОП також не містить жодного явного згадування про концепцію рівності і недискримінації у ставленні, але він підкреслив цей принцип через загальні положення і у загальному плані [84]. При аналізі текстів відповідних статей Статуту, наприклад статей 1-4, 6, 8, 10, стає зрозуміло, що серед своїх цілей Статут встановив задачу досягнення соціальної справедливості та підвищення рівня робочої сили в арабських країнах. Також його метою є координація між арабськими державами та співробітництво у повній мірі, для того щоб закласти підвалини для інтеграції між цими країнами. Також Статут підтвердив необхідність розвитку державних органів, компетентних у питаннях праці, для забезпечення соціально-економічного розвитку цих країн. Вкрай необхідна організаційна згуртованість цих країн, аби досягти ефективного рівня трудового законодавства та забезпечення соціальних стандартів у цих державах.

Всі прийняті АОП Конвенції, так чи інакше, безпосередньо зачіпають тему дискримінації у галузі праці. На наш погляд, пряме посилення на це відсутнє через специфічність деяких арабських країн, в яких є багато

працівників, і особливо іноземних працівників. Тому власні обставини змусили їх організовувати вирішення проблеми дискримінації та забезпечення рівності відповідно до власних особливостей. Крім того, ці країни зобов'язані дотримуватися ратифікованих ними Конвенцій МОП. Незважаючи на це, існує суттєвий брак законодавчого регулювання, який повинен бути вирішений.

Тема професійної підготовки та розвитку людських ресурсів, яка є вкрай важливою для забезпечення принципу недискримінації, отримала велику увагу з боку АОП. Стаття 7 Статуту АОП визначає, що арабські держави домовляються створити план професійної підготовки, відповідно до їх потреб і з цілями їх соціально-економічного розвитку. А однією з цілей статті III/7 статуту АОП є план професійної підготовки, а також організація навчальних семінарів для працівників.

АОП продовжує розвивати цю життєво важливу тему за допомогою діяльності по встановленню стандартів. АКП під час своїх сесій розробила арабські стандарти з цього питання у формі конвенцій та/або рекомендацій. Далі опишемо найважливіші з них, так як вони безпосередньо стосуються окресленого питання. Серед них:

- Конвенція АОП №5 Про працюючих жінок, затверджена АКП у 1976 році, отримала ратифікацію тільки 4 арабських країн – Іраку, Палестини, Лівії та Ємену. Число держав, що ратифікували документ, не перевищувало 20% держав-членів АОП [5].

- Конвенція АОП №9 Про орієнтацію і професійну підготовку, і супроводжуюча її Рекомендація № 2, були схвалені АКП у 1977 році. Конвенція № 9 отримала ратифікацію семи арабських країн – Йорданії, Сирії, Іраку, Палестини, Лівану, Єгипту та Ємену, тобто відсоток ратифікації становить 33% від загальної кількості держав-членів [6].

- Конвенція АОП №10 Про оплачувані учбові відпустки, і супроводжуюча її Рекомендація № 3, були схвалені АКП у 1979 році [7]. Арабська позиція щодо конвенції №10 вкрай негативна. Через три

десятиліття після схвалення, конвенція отримала тільки дві ратифікації арабських держав, а саме Іраку та Єгипту. Це перешкодило її вступу у силу, оскільки вона не отримала ратифікацію як мінімум трьох країн.

Прийняття принципів рівності, рівних можливостей та недискримінації між чоловіками і жінками в плані доступу до навчання. Цей стандарт підтверджений у статті IV Конвенції АОП № 5, у статті 19 Конвенції АОП №9 та у статті 4/е Конвенції АОП № 10. Рекомендація АОП №3 Про оплачувані учбові відпустки, у статті 4/2, передбачає, що «Працівник не може позбутися оплачуваних навчальних відпусток, за ознакою раси чи статі ...» [8].

Явне прийняття права для всіх людей на отримання різних видів підготовки на рівноправній основі (стаття 12 Рекомендації АОП №2 Про професійну підготовку), включаючи учнівство, навчання і підготовку для підвищення рівня кваліфікації, і перепідготовки. Стаття 5 Конвенції АОП №5 Про працюючих жінок виділила працюючим жінкам особливий стандарт в тому, що необхідно забезпечити можливість перепідготовки працюючих жінок, після дозволених періодів переривання роботи на одному робочому місці [242]. Період переривання визначається як відсутність на роботі протягом тривалого періоду через соціальні функції жінок, як наприклад відсутність, викликана пологами та доглядом за дитиною, або супроводом чоловіка на його робочому місці. Це негативно впливає на рівень кваліфікації жінок, і вимагає перепідготовки з метою підвищення цього рівня до необхідного, який дасть їй можливість виконувати свою роботу ефективно.

Таким чином, створення АОП викликано наявністю суттєвих особливостей у правовому регулюванні трудових відносин у цьому регіоні. Навряд чи створення подібних регіональних організацій сприятиме розвитку міжнародного трудового права, оскільки постане серйозна загроза фрагментації. У той же час, АОП сприяє уніфікації правового регулювання хоча в одному регіоні, що і є її основним досягненням. Тож поява АОП

демонструє скоріше слабкість МОП, ніж може вважатися моделлю належної міжнародної організації у сфері правового регулювання трудових відносин.

Регіональні торговельні угоди стали відмінною рисою міжнародного регулювання торгівлі, а через нього і міжнародно-правового регулювання загалом. Їх число значно виросло в останні роки, оскільки держави-члени СОТ продовжують застосовувати цей механізм регулювання торгових відносин. Близько 200-х додаткових угод були зареєстровані в СОТ, але їх число може бути насправді вище, так як деякі угоди ніколи не доводяться до відома багатосторонніх органів, а багато інших знаходяться в процесі обговорення [192, с. v]. У результаті, все більше і більше торгових відносин регулюються преференційними угодами, що спонукає багатьох аналітиків до припущення, що регіональні торговельні угоди стають скоріше нормою, ніж винятком.

Північноамериканська угода про співробітництво у сфері трудових відносин (НААЛС – скорочення за англomовним найменуванням) стала першою міжнародною угодою з питань праці, пов'язана з міжнародною торговою угодою, і є третьою моделлю міжнародної організації у сфері правового регулювання трудових відносин. Угода забезпечує механізм забезпечення для держав-членів ефективного виконання існуючих і майбутніх внутрішніх трудових норм і стандартів, не втручаючись в суверенне функціонування різних національних трудових систем. Такий підхід зробив цю угоду новою і унікальною у своєму роді. Аналогічним чином, Комісія із співробітництва у сфері трудових відносин є лише третьою міжнародною організацією, з моменту заснування МОП у 1919 р. та АОП в 1965 р., діяльність якої має бути присвячена виключно трудовим правам і трудовим відносинам.

Сьогодні міжнародне право має багато торгових угод, які вміщують трудові норми. Чи може це вважатися досягненням НААЛС? Чи є НААЛС справжньою міжнародною організацією або це квазі-організація? Чи справді такий підхід може створити такий же рівень захисту трудових прав в

Мексикі, як в США і Канаді? Можливо, цей досвід потрібно використати у створенні нових зон вільної торгівлі? Відповіді на ці питання повинні допомогти нам зрозуміти який шлях є кращим для найповнішого втілення міжнародних стандартів праці: діяльність спеціалізованих міжнародних організацій чи створення спеціальних міжнародних організацій у рамках торгових організацій.

Перш за все, необхідно розглянути історію підписання загальної регіональної торгової угоди і зрозуміти, що призвело до створення спеціальної угоди із власним інституційним механізмом. Північноамериканська угода про вільну торгівлю (НАФТА) була укладена у 1990-1992 роках під час адміністрацій президента США Джорджа Буша, президента Мексики Карлоса Салінаса і прем'єр-міністр Канади Брайана Малруні. Кожен з голів держав мав як економічні, так і політичні мотиви для створення континентального торгового договору. Ці три глави держави підписали НАФТА у серпні 1992 р. НАФТА була ратифікована в короткі терміни мексиканським Конгресом, а в травні 1993 р. парламентом Канади. Але Конгресу США знадобилося більше одного року для того, щоб завершити усі необхідні процедури. Затримка пояснюється гострою боротьбою в Сполучених Штатах не тільки щодо самої НАФТА, а й через соціальний вимір НАФТА, яким є НААЛС.

Текст НАФТА містить тільки одне речення, та й те в преамбулі, про просування трудових прав у Північній Америці. Учасники переговорів Буш-Салінас-Малруні підписали Меморандум про взаєморозуміння щодо трудових прав і трудових стандартів, разом з підписанням і основного тексту НАФТА, але цей меморандум передбачав тільки спільні програми та технічну допомогу, і не містив жодного зобов'язання для держав, які його підписали.

Три лідери підписали НАФТА в той момент, коли в США загострювалася президентська гонка 1992 р. Правозахисні організації, організації з питань праці та навколишнього середовища чинили тиск на

кандидата від Демократичної партії Білла Клінтона, щоб той передбачив відмову від НАФТА в його кампанії на пост президента [114, с. 6]. Вони заявили, що угода є вигідною для багатонаціональних корпорацій та інвесторів за рахунок погіршення становища працівників і стану навколишнього середовища, а прийняття Меморандум про взаєморозуміння щодо трудових прав і трудових стандартів є безглуздом і не є механізмом захисту трудових прав. У той же час, однак, кандидат Клінтон спирався на підтримку важливіших елементів корпоративного та інвестиційно-банківського співтовариств, які підтримали НАФТА.

Відповідаючи на вимоги як критиків, так і прибічників НАФТА, Клінтон вирішив підтримати НАФТА, якщо побічні (додаткові) угоди з питань праці та навколишнього середовища будуть додані в пакет угод, які надійдуть на ратифікацію Конгресу. Після перемоги на виборах у листопаді 1992 року і вступу на посаду в січні 1993 року, нова адміністрація Клінтона почала переговори про підписання угод з питань праці та навколишнього середовища з Мексикою і Канадою [196, с. 771]. Переговори почалися в березні 1993 року. На початку Сполучені Штати запропонували далекосяжну трудову угоду зі створенням повноважної, незалежної комісії з можливістю широкого застосування торговельних санкцій для забезпечення дотримання трудових норм. Канада і Мексика відкинули цей підхід, закликаючи натомість до створення невеликого адміністративного секретаріату зі скромною програмою наукових досліджень, відсутністю економічних санкцій за будь-яких обставин і повного збереження національного суверенітету над регулюванням трудових питань.

Сторони завершили переговори з остаточними домовленостями у вигляді підписання НААЛС у серпні 1993 року, разом з підписанням іншої побічної угоди з питань навколишнього середовища – Північноамериканська угода про співробітництво у сфері навколишнього середовища (НААЕС). НААЛС відображає компроміс між початковими пропозиціями держав, що підписали її.

НААЛС починається з преамбули, в якій зазначається «намір поліпшити умови праці і рівень життя і захищати, зміцнювати і забезпечувати основні права робітників як доповнення до економічних можливостей, створених НАФТА» [187]. Сторони підтверджують свою повагу до конституції і законів один одного і їх прагнення до зміцнення співробітництва з питань праці. Ці три країни сповнені рішучості сприяти, згідно з їх відповідними законами, високій кваліфікації, високій продуктивності економічного розвитку в Північній Америці шляхом:

- здійснення інвестицій в продовження розвитку людських ресурсів;
- сприяння безпеці зайнятості та можливостям кар'єрного зростання;
- зміцнення співпраці з питань управління працею;
- сприяння підвищенню рівня життя як результату зростання продуктивності праці;
- заохочення тристоронніх консультацій і діалогу;
- сприяння здійсненню інвестицій з урахуванням важливості трудового законодавства і стандартів;
- заохочення дотримання трудового законодавства.

Стаття 1 НААЛС встановлює цілями Угоди поліпшення умов праці і рівня життя в кожній країні, заохочення трудових принципів, передбачених у Додатку 1. НААЛС передбачає одинадцять трудових принципів, які також включені у визначення поняття «трудове законодавство», яке наводиться у ст. 49, хоча і без встановлення загальних мінімальних стандартів для внутрішнього трудового права. Принципами трудового права є: (1) свобода асоціації та захист права на асоціацію; (2) право на ведення колективних переговорів; (3) право на страйк; (4) заборона примусової праці; (5) охорона праці дітей та молоді; (6) мінімальні стандарти зайнятості; (7) усунення дискримінації у сфері зайнятості; (8) рівність оплати праці чоловіків і жінок; (9) профілактика виробничого травматизму та професійних захворювань; (10) відшкодування у випадках виробничого травматизму або хвороби; (11)

захист прав трудящих-мігрантів. Ці принципи також є центральними для розуміння дії механізму консультацій НААЛС [225, с. 232].

Зокрема, згідно з положеннями Зобов'язань Сторін і Рівнів захисту, стаття 2 передбачає, що, підтверджуючи повну повагу конституції кожної Сторони і визнаючи право кожного учасника встановлювати свої власні внутрішні стандарти праці, а також приймати або змінювати, відповідно, його трудові закони і правила, кожна Сторона забезпечує, щоб її трудове законодавство і правила передбачали високі трудові стандарти, разом з належним чином обладнаними і продуктивними робочими місцями, і буде продовжувати прагнути до поліпшення цих стандартів в цьому контексті. План дій уряду встановлюється відповідно до статті 3, в якій зазначається, що кожна Сторона сприятиме дотриманню і ефективній реалізації свого трудового законодавства за допомогою відповідного плану дій уряду.

Угода гарантує приватні дії в статті 4, яка передбачає, що кожна Сторона повинна забезпечити, щоб особи з юридично визначеним інтересом у конкретному питанні мали відповідний доступ до адміністративних, квазі-судових, судових органів або до спеціально створених трудових судів для забезпечення виконання положень трудового законодавства Сторони. Крім того, закон кожної Сторони повинен забезпечити, щоб такі особи мали можливість вдатися, у відповідних випадках, до процедур, за допомогою яких права, що впливають з трудового права, у тому числі щодо безпеки та гігієни праці, стандартів зайнятості, виробничих відносин, прав робітників-мігрантів і колективних договорів, повинні бути забезпечені.

Під процесуальними гарантіями, стаття 5 встановлює, що кожна Сторона повинна забезпечити, щоб процедури у її адміністративних, квазі-судових, судових органах та спеціально створених трудових судах для виконання її трудового законодавства були справедливими, неупередженими і прозорими, і з цією метою кожна Сторона забезпечує, щоб такі процедури дотримувалися належної правової процедури; слухання в таких процедурах були відкритими для громадськості, за винятком випадків, якщо здійснення

правосуддя вимагає іншого; сторони такого розгляду мали право підтримувати чи захищати свої позиції і надавати інформацію або докази; і такі процедури не були зайве ускладненими і не тягли за собою необґрунтовані звинувачення або тимчасові обмеження або невинуваті затримки. Крім того, кожна Сторона забезпечує, що остаточні рішення по суті справи в таких процедурах надавалися у письмовій формі і, переважно, містили причини, на яких засновані рішення, були доступні без невинуваті затримки для учасників процесу і, відповідно до її законодавства, для громадськості і засновані на інформації або доказах щодо яких сторонам була запропонована можливість висловитись [111, с. 222]. Кожна Сторона забезпечує, за необхідності, що сторони такого розгляду мають право, у відповідності зі своїм законодавством, на оскарження і, де це виправдано, перегляд остаточних рішень, виданих у рамках таких процедур.

Крім того, кожна Сторона повинна забезпечити, щоб органи, які вперше розглядають справу або здійснюють її перегляд, були безсторонніми і незалежними і не мали будь-якого істотного інтересу у тому чи іншому результаті вирішення справи. Кожна Сторона забезпечує, щоб сторони розгляду справу в адміністративних, квазі-судових, судових органах або спеціально створених трудових судах мали реальні засоби для забезпечення дотримання їх трудових прав. Такі засоби можуть включати в себе, у відповідних випадках, судові накази, угоди з дотримання, штрафи, позбавлення волі, заборони використання аварійного робочого місця. Кожна Сторона може, за необхідності, створити або зберегти органи з захисту праці, що представлятимуть або консультуватимуть працівників або їхні організації. Ніщо в цій статті не повинно тлумачитися як вимога до Сторони створити, або навпаки заборона Стороні створити, судову систему для забезпечення виконання її трудового законодавства відмінної від своєї системи забезпечення виконання законів у цілому. Нарешті, для більшої ясності, рішення адміністративних, квазі-судових, судових органів або спеціально створених трудових судів кожної із Сторін, або в очікуванні

рішень, а також пов'язані з ними розгляди не підлягають перегляду або новому розгляду відповідно до положень НААЛС.

Угода встановлює організаційну структуру для імплементації її положень. НААЛС створює Комісію із співробітництва у сфері трудових відносин, що включає в себе Раду міністрів і постійно діючий Секретаріат. Три міністри праці з кожної країни складають Раду міністрів, найвищий орган Комісії. Рада повинна збиратися принаймні один раз на рік на чергову сесію, і може зустрічатися на спеціальній сесії на вимогу будь-якої держави-члена, хоча на практиці засідання Ради можуть не відбуватися протягом декількох років. Всі рішення та рекомендації Ради приймаються на основі консенсусу, за винятком випадків, коли НААЛС передбачає прийняття рішення двома третинами голосів.

Рада спостерігає за здійсненням НААЛС і спрямовує роботу і діяльність Секретаріату. Рада встановлює пріоритети, затверджує щорічний план заходів і бюджет, затверджує звіти і дослідження для публікації, сприяє консультаціям між Сторонами, сприяє збору та публікації порівняльних даних про забезпечення дотримання трудового законодавства, стандартів та ринків праці, і розглядає будь-які питання і розбіжності, які можуть виникнути між Сторонами щодо тлумачення або застосування НААЛС. Рада також сприяє спільній діяльності різних суб'єктів трудового права через проведення семінарів, конференцій, спільних науково-дослідних проектів і надання технічної допомоги.

Секретаріат Комісії із співробітництва у сфері трудових відносин очолює Виконавчий директор, який обирається Радою строком на три роки. Термін повноважень виконавчого директора може бути продовжений ще на три роки. Ця посада повинна переходити послідовно між громадянами кожної із Сторін. Як показує практика з моменту створення Секретаріату в 1995 році, Виконавчий директор призначається разом з Директором з наукових досліджень і Директором з адміністративних/кооперативних консультацій. Ці посади мають бути зайняті кандидатами з двох інших країн.

Виконавчий директор призначає персонал Секретаріату відповідно до загальних стандартів, встановлених Радою, приймаючи до уваги списків кандидатів, підготовлених Сторонами. Кількість працівників встановлена на позначці п'ятнадцять, за умови подальшої зміни кількості Радою. Рада може відхилити більшістю у дві третини голосів, за впевненості, що призначення не відповідає загальним стандартам. Угода підкреслює важливість, але не вимагає, набір на справедливій частці професійних кадрів з числа громадян кожної із Сторін. На додаток до Директорів з наукових досліджень і адміністративних/кооперативних консультацій, Виконавчий директор призначає професійний персонал, як правило, рівномірно поділений між громадянами кожної з трьох країн. Виконавчий директор також призначає невелику кількість місцевих співробітників, що складається з фінансового та адміністративного персоналу для підтримки діяльності Секретаріату.

Співробітниками Секретаріату є юристи з трудового права, економісти та інші фахівці у сфері праці у своїх країнах. Вони працюють на трьох мовах Північної Америки: іспанській, французькій та англійській. Вони мають статус міжнародних цивільних службовців з зобов'язанням не приймати вказівки від будь-якого уряду або будь-якого іншого органу, крім Ради. Відповідно, кожна Сторона повинна поважати міжнародний характер обов'язків Виконавчого директора та персоналу і не повинні намагатися впливати на них при виконанні ними своїх обов'язків.

Початковим місцезнаходженням Секретаріату Комісії було м. Даллас, штат Техас, де він почав свою діяльність у вересні 1995 р. У 2000 р. Секретаріат переїхав до Вашингтона, округ Колумбія. Цей крок був зроблений з двох основних причин: (1) складність підбору в Далласі досвідчених експертів у сфері праці, більшість з яких базуються в столицях своїх країн, і (2) відсутність будь-якого міжнародного трудового середовища з доступом до міжнародних інститутів, національних та міжнародних профспілкових груп та груп роботодавців, науково-дослідних інститутів та університетських центрів з фокусом на міжнародних трудових стандартах і

т.п., всі з яких присутні у Вашингтоні, округ Колумбія. Перший сигнал про можливі проблеми прийшов, коли відомий у Далласі бізнесмен розповів співробітникам Секретаріату на фуршеті в 1995 році, що місто Даллас і штат Техас пишаються тим, що є «вільними від профспілок», і що він сподівається, що Секретаріат сприятиме поширенню цього переконання по всій Північній Америці [106, с. 10].

Секретаріат НААЛС служить кадровою підтримкою для Ради. Він пропонує план заходів і бюджет для проведення трьох основних функцій. Першою з них є програма досліджень, за якою Секретаріат публікує порівняльні звіти щодо трудового законодавства і ринків праці трьох країн, і спеціальні доповіді, про що приймає рішення Рада. По-друге, Секретаріат проводить дослідження та кадрову підтримку в спеціальних Комітетах експертів з оцінки і Арбітражних групах експертів. Нарешті, він служить в якості загального адміністративного важеля Комісії – організація зустрічей на рівні міністерств, зберігаючи записи, публікуючи публічну інформацію через веб-сайт і бібліотеку, відкриті для громадськості і т.д.

НААЛС також встановлює три національні адміністративні офіси, по одному в міністерстві праці кожної країни. Ця функція відрізняє НААЛС від свого компаньйона по НААЕС, який не має таких вітчизняних офісів у міністерствах охорони навколишнього середовища в кожній країні. Питання праці чутливі і складні в кожній країні. Відносини з головними робочими організаціями, такими як *AFL-CIO* в США, Канадський трудовий конгрес в Канаді, і *CTM* у Мексиці, мають більш глибокі політичні наслідки, ніж з децентралізованим екологічним рухом з сотнями організацій.

Згідно з НААЛС, кожен уряд повинен призначити секретаря, який відповідатиме за адміністрування та управління національним адміністративним офісом, і кожна країна забезпечує фінансову підтримку, яку вона вважатиме необхідною, для підтримки роботи свого національного офісу. Це відрізняє національний офіс від Секретаріату, бюджет якого наповнюється в рівній пропорції кожною з країн.

На додаток до секретаря, кожен з трьох національних адміністративних офісів підбирає професійний і адміністративний персонал у розмірі 5-10 осіб для здійснення своєї роботи. Професійні співробітники включають юристів з трудового права, економістів, експертів у сфері праці та державної політики. Кожен національний адміністративний офіс може скликати тристоронній національний консультативний комітет, а також консультативний комітет державних чиновників з інших федеральних агентств або від штатів чи провінцій, для консультацій з реалізації та подальшої розробки НААЛС.

Кожен національний адміністративний офіс служить точкою контакту один з одним, з іншими установами в кожному зі своїх власних урядів, і з Секретаріатом. За запитом національні адміністративні офіси повинні надати загальнодоступну інформацію один одному, Секретаріату та Комітету експертів з оцінки.

Ключове повноваження національного адміністративного офісу міститься в пункті 3 статті 16 НААЛС, який представлено далі у повному обсязі через його важливість: «Кожен національний адміністративний офіс повинен забезпечити подачу та отримання, і періодично публікувати список, громадських звернень з питань трудового права, що виникають на території іншої Сторони. Кожен національний адміністративний офіс розглядає такі питання, у відповідних випадках, у відповідності з внутрішніми процедурами».

«Громадські звернення», які зазначені у цьому пункті, означають скарги від будь-якої особи чи організації про порушення прав робітників, пов'язаних з «питаннями порушень трудового права, що виникають на території іншої Сторони». Це незвично, але суттєвою особливістю НААЛС є те, що працівники, профспілки чи інші неурядові організації робітників, роботодавці та інші особи чи організації, які подають скаргу, повинні представити її в національний адміністративний офіс в іншій країні, а не в тій країні, де сталися події, що стали причиною для подачі скарги, щоб почати процес розгляду.

Кожен національний адміністративний офіс розробив внутрішні процедури для прийому та розгляду скарг з питань застосування трудового законодавства в інших країнах. В цілому, спочатку вони розглядають відповідність скарги вимогам прийнятності з метою забезпечення, що скарга відповідає мінімальним вимогам для її прийняття на розгляд. Після того, як справа прийнята до розгляду, як правило це відбувається протягом шістдесяти днів з дня подачі, національний адміністративний офіс починає 4-6 місячний процес розгляду скарги і написання звіту.

У літературі висловлюються два серйозні критичні зауваження до роботи НААЛС [105, с. 388]. Першою підставою для критики НААЛС є відсутність загальних тристоронніх, узгоджених, уніфікованих, мінімальних, обов'язкових стандартів з однаковим механізмом їх забезпечення. Ідея полягає в тому, що замість того, щоб передбачити загальний набір стандартів, які країни повинні дотримуватися, НААЛС пропонує таке формулювання: основною метою є національне виконання національного законодавства; кожна країна залишається суверенною для цілей створення свого власного внутрішнього трудового законодавства і встановлення своїх власних стандартів праці; НААЛС піклується більше про ефективне застосування внутрішніх законів, а не про приведення внутрішнього трудового регулювання до певного нового узгодженого мінімального стандарту, якого всі повинні дотримуватися. У теорії ця критика не є несправедливою. У кращому з усіх світів, кожен погодиться на створення загального обов'язкового набору стандартів і створення єдиного механізму забезпечення такого набору стандартів.

Другою підставою для критики НААЛС є поділ 11 принципів трудового праці на 3 категорії відповідно до угоди. Деякі зазначені трудові права, виключаються з процесу виконання НААЛС. Виключеними стають безпосередньо право на свободу асоціації та право на організацію, право на ведення колективних переговорів і право на страйк. Ці права можуть бути обговорені і розглянуті тільки в оглядах національних адміністративних

офісів та консультацій на рівні міністрів. Вони не можуть стати предметом дослідження Комітету експертів з оцінки або арбітражу.

Недоліки тексту і процедур НААЛС включають в себе: свою обмежену сферу; відсутність паритету в правозастосовних процедурах; складні, тривалі та трудомісткі етапи розгляду скарги; відсутність участі неурядових суб'єктів; відсутність прозорості та відкритості; відсутність ефективних засобів правового захисту; і відсутність підзвітності. Та у наступних договорах з регулювання торгівлі, як двосторонніх, так і регіональних, не було подолано слабкі сторони НАФТА [100, с. 207].

Грунтуючись на досвіді НААЛС, є ключові компоненти, які повинні бути у всіх майбутніх торговельних та інвестиційних угодах, якщо безпека та охорона праці прагнуть бути ефективно захищені. Ці елементи включають в себе: мінімальний набір санітарних правил і технік безпеки; гармонізація з більш прогресивними нормативними стандартами і практиками; включення роботодавців таким чином, що вони несли офіційну і матеріальну відповідальність за порушення стандартів; ефективне застосування національних правил і міжнародних стандартів; прозорість та участь громадськості; визнання розрізних економічних умов серед торгових партнерів і надання фінансової та технічної допомоги для подолання економічних перешкод та відсутності ресурсів.

У той же час, до позитивних аспектів застосування НААЛС слід віднести: кращу обізнаність про гігієну і безпеку праці, поширення знань про державні норми і правозастосовні процедури серед деяких мексиканських робітників і безпрецедентну транскордонну солідарність та спільну діяльність між працівниками, профспілками, організаціями захисту прав жінок, екологами, фахівцями з гігієни та безпеки праці в Канаді, Мексиці та Сполучених Штатах.

Отже, Північноамериканська угода про співробітництво у сфері трудових відносин є третьою моделлю міжнародної організації, що здійснює безпосереднє регулювання трудових відносин. На відміну від перших двох

моделей, ця організація не створює міжнародно-правові норми, що регулюють трудові відносини. Угода лише вказує сфери в якій вона діє через визначення принципів трудового права. Однак, ця Угода передбачає, можливо, найдієвіший механізм серед існуючих моделей міжнародних організацій.

У той же час, зважаючи на природу міжнародного трудового права, яке лише встановлює трудові стандарти, зрозуміло, що спір між двома державами у сфері праці може стосуватися неналежної імплементації цих міжнародних трудових стандартів. Неналежна імплементація трудових стандартів призводить до отримання незаконної економічної вигоди, адже виробництво товарів стає дешевшим, що призводить до конкуренційної переваги. Найлегшим шляхом вирішення цієї проблеми стало б включення «соціального положення» («*social clause*») до тексту договорів СОТ і його подальше застосування механізмом з вирішення спорів СОТ. З цього приводу зараз написано багато статей, але положення не включено і щодо його включення виникає багато сумнівів.

Водночас, такі «соціальні положення» включаються в угоди про вільну торгівлю. Для прикладу, Угода про вільну торгівлю між США та Йорданією містить положення, що сторони підтверджують свої зобов'язання в якості членів МОП та зобов'язання у рамках Декларації МОП про основні принципи і права у сфері праці та механізм її реалізації. Сторони намагаються забезпечити, щоб такі принципи праці та міжнародно визнані трудові права визнавалися та захищалися внутрішнім законодавством. У вересні 2006 року, *AFL-CIO*, найбільша федерація працівників у США, та Національна асоціація текстилю, що представляє виробників текстилю США, спільно закликали уряд США почати процес врегулювання спору за угодою про вільну торгівлю між США та Йорданією (після консультацій міг бути створений арбітраж). І хоча цей процес не було розпочато, уряд Йорданії закрив щонайменше сім заводів, де мали місце порушення, і став займатися поліпшенням режиму інспекції праці. Тобто практичний ефект мав місце.

Тобто зараз все більше держав можуть погодитися з ідеєю, що містилася у початковій пропозиції США щодо створення НААЛС. Відповідно до неї, разом з регіональною торгівельною угодою підписується і угода, що визначає соціальні стандарти і передбачає створення міжнародної організації з повноваженнями накладати економічні санкції за порушення норм трудового права. Така міжнародна організація стане четвертою моделлю міжнародної організації, що здійснює безпосереднє регулювання трудових відносин. І саме співпраця цієї моделі та МОП дасть найбільший ефект і сприятиме загальній імплементації міжнародних трудових стандартів.

1.3. Правові основи співробітництва міжнародних організацій з питань регулювання праці (на прикладі спеціалізованих установ ООН)

Міжнародні організації, у багатьох відношеннях, діють чином, подібним на технічні департаменти національних урядів, але без центрального органу влади, який визначає завдання і може врегулювати конфлікти компетенції. Хоча спеціалізація міжнародних організацій дає істотні переваги, координація діяльності міжнародних організацій стає питанням надзвичайної важливості [102, с. 180]. У роботі міжнародних організацій існує значний ризик дублювання, упущень або навіть конфліктів. Тому координація необхідна на всіх рівнях [220, с. 1084]. Вчений і колишній Генеральний директор МОП Уїлфред Дженкс ще в 1958 р стверджував, що існує «конституційна відповідальність» зацікавлених міжнародних організацій за співпрацю в сприянні забезпеченню повної зайнятості [167, с. 229].

Вирішення міжнародним співтовариством глобальних проблем не може бути досягнуто без узгодження між міжнародними організаціями своїх дій, обумовлених об'єктивними обставинами і завданнями, що стоять перед ними [3, с. 2]. Оскільки спеціалізовані установи ООН займають дуже важливе місце в правовому регулюванні трудових відносин, питання підвищення

ефективності їх діяльності стають ключовим аспектом успішної спільної міжнародної діяльності держав.

Питання співпраці міжнародних організацій не є новими в теорії міжнародного права. Їх дослідженню присвячені роботи Н.Б. Алдашева [3], У.С. Дженкса [167], Ж.-М. Серве [223], Г.Г. Шермерса і Н.М. Блоккера [220], які стали методологічною основою цієї частини дослідження. Але от питання співпраці спеціалізованих установ ООН з питань регулювання праці не знайшли належного висвітлення в наукових і практичних роботах.

Метою і завданням цієї частини дослідження є аналіз міжнародних договорів, укладених між спеціалізованими установами ООН з питань регулювання праці, визначення сфер співробітництва. Вивчення способів співробітництва між міжнародними організаціями та визначення найбільш ефективного способу є іншим завданням. Дослідження також повинне відповісти на питання чи є МОП єдиною спеціалізованою установою ООН, що здійснює регулювання у сфері праці.

Стаття 12 Статуту МОП передбачає, що МОП співпрацює, в рамках цього Статуту, з усякою міжнародною організацією загального характеру, яка координує діяльність міжнародних публічно-правових організацій, що мають спеціалізовані завдання, і з міжнародними публічно-правовими організаціями, що мають спеціалізовані завдання в суміжних областях [67, с. 10-11].

Здійснюючи зазначені в Статуті повноваження, МОП уклала договори, що визначають механізми співпраці, з наступними спеціалізованими установами ООН: ФАО (1947 р.), МАГАТЕ (1959 р.), МФСР (1978 р.), ММО (1959 р.), ЮНЕСКО (1947 р.), ЮНІДО (1991 р.), ВООЗ (1948 р.), ВОІВ (1967 р.) і ЮНВТО (2008 р.).

Відповідно до угоди між ООН та МОП, якою МОП визнавалася спеціалізованою установою, МОП взяла на себе зобов'язання інформувати ЕКОСОР про характер і коло дії кожної офіційної угоди між МОП та будь-якою іншою спеціалізованою установою, або міжурядовою організацією і ,

зокрема, зобов'язується інформувати про це ЕКОСОР до укладення подібних угод [67, с. 93]. Таким чином, ЕКОСОР виступає подобою органу, що курирує діяльність, але зі збереженням децентралізованої системи.

Першим міжнародним договором, який був укладений, став договір між МОП та ФАО, який багато в чому став типовим для договорів, укладених надалі [75]. Ст. 1 цієї угоди передбачає, що МОП та ФАО будуть діяти в тісній співпраці один з одним і будуть консультуватися один з одним з питань, що становлять взаємний інтерес. Ця співпраця має здійснюватися з метою сприяння ефективному досягненню цілей, викладених у відповідних установчих документах і в загальних рамках, встановлених Статутом ООН.

Далі угода передбачає методи співпраці між організаціями. П. 1 ст. 2 передбачає, що представники МОП мають бути запрошені бути присутнім на засіданнях Конференції ФАО і брати участь, без права голосу, в її роботі та роботі її комісій і комітетів щодо питань порядку денного, які можуть представляти інтерес для МОП. П. 2 ст. 2 передбачає кореспондуюче право представників ФАО брати участь у роботі МОП. П. 3 ст. 2 також передбачає можливість брати участь в інших формах роботи і зустрічах, які проводяться під егідою відповідної організації.

Взаємне представництво, як форма співпраці, передбачається у всіх міжнародних договорах, укладених між МОП та іншими спеціалізованими установами ООН. Ця форма є найбільш очевидною і найпростішою формою співробітництва. Г. Шермерс і Н. Блоккера вказують, що більшість угод між спеціалізованими установами ООН передбачають взаємне представництво [220, с. 139]. Ми можемо зробити висновок, що у сфері праці всі досліджувані угоди передбачають таку форму співпраці.

Наступною формою співпраці є створення об'єднаних комітетів. Ця форма співпраці набагато складніша як з юридичної, так і з практичної точок зору. Можливість створення об'єднаних комітетів передбачена в угодах МОП з ФАО, ММО, ЮНЕСКО, ЮНІДО та ВООЗ.

Можливість створення об'єднаних комітетів передбачається положенням, що організації можуть передати будь-яке питання, що представляє для них загальний інтерес, на розгляд об'єднаному комітету, якщо така передача сприятиме кращій роботі з цього питання. Зрозуміло, що перед тим як передати питання такого комітету, він повинен бути створений. Кожен такий комітет утворюється з членів, що призначаються кожною організацією, число яких з кожного боку визначається за згодою між обома організаціями [74]. ООН має бути запропоновано призначити свого представника для участі у засіданнях комітету; комітет може також запросити інші спеціалізовані установи взяти участь у його її засіданнях, якщо участь цієї організації буде визнано корисною. Кожен комітет самостійно приймає правила своєї роботи.

Звіти об'єднаних комітетів надсилаються Генеральному директору кожної організації для представлення їх на розгляд належного органу або органів обох організацій; примірник звіту комітету направляється Генеральному секретарю ООН для інформування ЕКОСОР.

Розглянувши юридичну сторону, необхідно також вивчити яким чином здійснюється робота об'єданого комітету на практиці. Це допоможе нам краще зрозуміти, в яких сферах здійснюється співробітництво між міжнародними організаціями.

Першим прикладом може служити об'єднаний комітет ФАО/ЄЕК/МОП з технологій, управління та підготовки кадрів у лісовому господарстві, який був створений у 1955 р. Комітет надає допомогу країнам у розробці їх лісового господарства в контексті сталого розвитку, сприяє міжнародному співробітництву в галузі технічних, економічних та організаційних аспектів управління лісами та методами ведення лісового господарства, підготовці працівників лісового сектора для лісозаготівельних і лісгосподарських операцій [169]. Підготовка працівників, та частина, яка безпосередньо відноситься до компетенції МОП, включає, окрім іншого, навчання персоналу прикладної ергономії, безпеці та гігієні праці.

Чергові сесії об'єднаного Комітету звичайно проводяться раз на два роки. Об'єднаний комітет приймає програму дій на наступні 2-4 роки. Сесія зазвичай проводиться у поєднанні із семінаром по темі, що становить інтерес для приймаючої країни.

Більша частина роботи по здійсненню програми об'єднаного комітету лежить на керівному комітеті, який складається з голови, двох заступників голови, колишнього голови та п'яти координаторів, які розробляють програмні заходи, контролюють і сприяють їх здійсненню. Кожен координатор відповідає за свою сферу роботи, а ще один відповідає за роботу щодо країн з перехідною економікою. Керівний комітет збирається щорічно.

За час свого існування цей об'єднаний комітет видав більше дев'яноста публікацій і спеціальних доповідей; кількість технічних документів, представлених на пленарних засіданнях та засіданнях дослідних груп, перевищила 500. Територія країн-учасниць простягається від Владивостока на сході до Ванкувера на Заході, від північних хвойних лісів до Середземного моря [194, с. 10].

З моменту свого створення об'єднаний комітет займається питаннями запобігання нещасним випадкам під час лісових робіт. МОП також була стурбована великою аварійністю в лісовому господарстві. Питання, які були розглянуті в комітеті, включали вплив на здоров'я працівників вібрації і шуму від мотопил, реабілітацію літніх працівників після отриманих травм або хвороб, які обумовлені їх діяльністю. МОП надає підтримку шляхом надання стипендій та субсидій для участі в семінарах або навчальних курсах. Крім того, МОП взяла на себе завдання складання та видання різних навчальних посібників і керівництв.

У відповідності з договором між МОП та ВООЗ був створений об'єднаний комітет МОП/ВООЗ з гігієни праці. Комітет працює на сесійній основі. Всього відбулося 13 сесій об'єднаного комітету, перша – у 1950р., а остання на сьогодні – в 2003 р Членами комітету на останній сесії були 15 осіб, 9 з яких були представниками МОП, а 6 – ВООЗ. Також у роботі

останньої сесії взяли участь представники ЄС і неурядових організацій [239, с. 15-16].

З питання ефективності роботи цього об'єднаного комітету, варто відзначити, що визначення мети гігієни праці, сформульоване в звіті першої сесії об'єднаного комітету в 1950 р і переглянуте за результатами роботи дванадцятій сесії в 1995 р, було прийнято Міжнародною комісією з гігієни праці і відображено в міжнародному кодексі для фахівців з гігієни праці [82, с. 21]. Також наголошується, що комітет вніс важливий внесок не тільки у визначення понять, але і в їх втіленні у національних та місцевих практиках [197, с. 16.3].

У роботі комітету основними напрямками діяльності МОП є створення міжнародних стандартів та правової основи для розвитку політик у галузі гігієни праці та відповідної інфраструктури на тристоронній основі (уряду, роботодавці і працівники) і практична підтримка в поліпшенні гігієни праці на робочих місцях, в той час як ВООЗ зосереджена на створенні наукової бази, методології, наданні технічної підтримки і на підготовці медичних і пов'язаних з цим трудових ресурсів для забезпечення гігієни праці [110, с. 16.19].

Також об'єднані комітети можуть створюватися для контролю і кращого здійснення актів, прийнятих міжнародними організаціями. Рекомендація МОП / ЮНЕСКО про становище вчителів, прийнята в 1966 р, стала результатом тісної співпраці між МОП та ЮНЕСКО. Конференція ЮНЕСКО, на якій була прийнята рекомендація, також висловила сподівання, що тісна співпраця буде здійснюватися з метою здійснення зазначеної Рекомендації. Об'єднаний комітет експертів МОП/ЮНЕСКО щодо застосування Рекомендації про становище викладачів став результатом такої співпраці. Надалі мандат комітету був розширений у зв'язку з прийняттям Рекомендації ЮНЕСКО про статус викладацьких кадрів у вищій освіті в 1997 р. [170, с. 2]. Як правило, ЮНЕСКО займається головним чином питаннями

освіти та його організації, в той час як діяльність МОП сконцентрована на відношенні між навчанням, з одного боку, і зайнятістю і працею, з іншого.

Наступною формою співпраці, передбаченою в міжнародних договорах між спеціалізованими установами ООН, є обмін інформацією і документами. Так, відповідно до п. 1 ст. 4 Угоди між МОП та ММО, з урахуванням таких заходів, які можуть бути необхідні для забезпечення збереження конфіденційних матеріалів, між МОП та ММО повинен здійснюватися якомога більш повний і швидкий обмін інформацією та документами [76]. Схожі положення містяться в договорах з ФАО, ЮНЕСКО, ЮНІДО, ВООЗ і ВОІВ. Угода з МАГАТЕ також передбачає обмін інформацією, але значно більше уваги приділяє регулюванню конфіденційної інформації. Відповідно до п. 2 ст. 3 угоди, МОП та МАГАТЕ визнають, що ніщо в угоді не повинно тлумачитися як зобов'язання для кожної з договірних сторін надавати таку інформацію, яка, на думку сторони, являє собою надання конфіденційної інформації про будь-якого з її держав-членів або будь-якої окремої особи або іншим чином може втрутитися у встановлений порядок її діяльності [77].

Недостатня координація часто є причиною нестачі знань і розуміння роботи інших міжнародних організацій. Тому особисті контакти між відповідними особами можуть мати велике значення [220, с. 1098]. У зв'язку з цим, у всіх досліджуваних нами договорах, передбачено окреме положення щодо штатного розкладу. Ст. 8 Угоди між МОП та ЮНІДО передбачає, що в рамках спільних заходів щодо міжвідомчої співпраці з питань персоналу під егідою ООН, організації погоджуються співпрацювати з метою сприяння обміну, відрядження співробітників зі збереженням трудового стажу, пенсії та інших прав відповідного персоналу. Таке співробітництво спрямоване на підвищення ефективності та забезпечення ефективної координації відповідної діяльності, у тому числі для уникнення її дублювання [78].

Також організації зобов'язуються прагнути до встановлення максимальної співпраці, до усунення небажаного дублювання їх роботи і до найбільш плідного використання ними свого технічного персоналу в галузі

збору, вивчення, опублікування та поширення статистичної інформації. Вони зобов'язуються об'єднати свої зусилля з тим, щоб досягти максимальної придатності та максимального використання статистичної інформації та полегшити тягар, що лежить на національних урядах та інших організаціях, від яких подібна статистична інформація може бути отримана. Така форма співпраці передбачена в усіх досліджуваних нами договорах.

Угода між ЮНІДО і МОП, яка є останньою з укладених на сьогодні міжнародних договорів між МОП та іншими спеціалізованими установами ООН, характеризується набагато більш чітким визначенням областей співробітництва. По-перше, в преамбулі договору вказуються міжнародно-правові акти, які можуть бути основою співпраці і становлять інтерес для обох міжнародних організацій. По-друге, п. 1 ст. 2 договору передбачає сфери співробітництва. На момент підписання угоди до таких сфер відносяться: статистика; освіта та професійна підготовка; працевлаштування; безпеку і гігієна праці; підтримка підприємництва та конкурентоспроможності, особливо щодо сільських жителів, корінних і племінних громад, які можуть представляти туристичний інтерес; боротьба з торгівлею людьми, дитячою працею і сексуальною експлуатацією дітей; дотримання прав роботодавців і працівників у сфері туризму, особливо прав трудящих-мігрантів і забезпечення гендерної рівності; стандарти якості та етики в контексті туризму; сприяння соціальному діалогу між урядами та організаціями роботодавців і працівників у сфері туризму [79]. Передбачено, що співпраця може бути розпочата і в інших областях, в яких питання праці і туризму збігаються, після їх взаємного визначення секретаріатами ЮНВТО та МОП.

Крім договорів, між спеціалізованими установами ООН, які мають повноваження здійснювати правове регулювання у сфері праці, були укладені меморандуми про взаєморозуміння. На сьогодні підписано меморандум між МОП та ФАО (2004 р.) та укладено, шляхом обміну листами, меморандум між Генеральним директором МБП та Президентом

ради ІКАО (1953 р). Меморандуми про взаєморозуміння є більш практичними документами і визначають, зокрема, концептуальні основи співробітництва (ст. 2 меморандуму між МОП та ФАО), цілі такого співробітництва (ст. 3 меморандуму між МОП та ФАО), сфери співробітництва (ст. 3 меморандуму між МОП і ІКАО) та ін.

Таким чином, ми можемо стверджувати, що між спеціалізованими установами ООН створено договірний механізм співробітництва з питань правового регулювання праці. Серцевиною цього механізму є МОП, яка уклала міжнародні договори з дев'ятьма іншими спеціалізованими установами. Цей факт дозволяє зробити висновок, що питання регулювання праці входять до компетенції принаймні десяти спеціалізованих установ ООН. Сфери співробітництва визначено як представляючі взаємний інтерес, але чітко прописані лише в угоді між ЮНВТО та МОП. Сфера праці також може прописуватися в меморандумах про розуміння, але таких меморандумів на сьогодні укладено лише два.

Договори передбачають такі способи співпраці: 1) взаємне представництво у роботі конференцій і комітетів; 2) створення об'єднаних комітетів; 3) обмін інформацією та документами; 4) обмін співробітниками; 5) поширення і обмін статистичною інформацією. Договори можуть передбачати не усі форми співробітництва, а тільки деякі з них. Найбільш повні договори укладені з тими міжнародними організаціями, з якими співробітництво здійснюється найбільш тісно.

Створення об'єднаних комітетів є найбільш ефективною формою співпраці між міжнародними організаціями, оскільки певна сфера життєдіяльності розглядається з різних сторін і з позицій діяльності декількох міжнародних організацій, які доповнюють один одного. Така форма співпраці може сприяти підвищенню ефективності міжнародного права, у зв'язку з чим вимагає подальшого вивчення і розробки в теорії міжнародного права.

Висновки до Розділу 1

Таким чином, діяльність міжнародних організацій у сфері правового регулювання можна систематизувати за типами. Усього в рамках дослідження виділено три типи такої діяльності: 1) співробітництво між міжнародною організацією і державою або групами держав; 2) співробітництво між міжнародними організаціями; 3) діяльність з правового регулювання трудових відносин всередині самої міжнародної організації. Здійснення такої типізації діяльності спрощує процедуру подальшого вивчення феномену, який є предметом дослідження, дозволяє побачити цілісну картину явища.

Перший тип є найбільшим за кількістю видів діяльності, яких у дослідженні визначено сім. Другий тип складається з таких видів діяльності: обмін інформацією, обмін персоналом, створення об'єднаних комітетів двох або більше міжнародних організацій та інші механізми співпраці. Третій тип діяльності за своєю суттю є дуже схожим до діяльності держави у регулюванні її стосунків із державними службовцями.

У рамках дослідження визначено чотири моделі міжнародних організацій, що безпосередньо здійснюють діяльність у сфері правового регулювання трудових відносин: визначено 4 моделі міжнародних організацій, що здійснюють правове регулювання трудових відносин: (1) універсальна; (2) регіональна; (3) економічно-інтеграційна; (4) соціально-торгівельна (включення «соціальних положень» до угод про вільну торгівлю, наразі є перспективною).

МОП є єдиною міжнародною організацією універсального характеру із трудовими відносинами як предметом регулювання. Ця організація має особливість – вона заснована на принципі трипартизму і забезпечує здійснення соціального діалогу. Такий підхід має суттєві плюси, але й певні ризики для держави як первинного суб'єкта міжнародного права. В той же час, варто зазначити, МОП має певні проблем із просуванням своїх

конвенцій. Створення АОП викликано наявністю суттєвих особливостей у правовому регулюванні трудових відносин у цьому регіоні. Навряд чи створення подібних регіональних організацій сприятиме розвитку міжнародного трудового права, оскільки постане серйозна загроза фрагментації. В той же час, АОП сприяє уніфікації правового регулювання хоча в одному регіоні, що і є її основним досягненням. Тож поява АОП демонструє скоріше слабкість МОП, ніж може вважатися моделлю належної міжнародної організації у сфері правового регулювання трудових відносин.

НААЛС є третьою моделлю міжнародної організації, що здійснює безпосереднє регулювання трудових відносин. На відміну від перших двох моделей, ця організація не створює міжнародно-правові норми, що регулюють трудові відносини. Зараз все більше держав можуть погодитися з ідеєю, що містилася у початковій пропозиції США щодо створення НААЛС: разом з регіональною торгівельною угодою підписується і угода, що визначає соціальні стандарти і передбачає створення міжнародної організації з повноваженнями накладати економічні санкції за порушення норм трудового права. Така міжнародна організація стане четвертою моделлю міжнародної організації, що здійснює безпосереднє регулювання трудових відносин.

Між спеціалізованими установами ООН створено договірний механізм співробітництва з питань правового регулювання праці. Серцевиною цього механізму є МОП, яка уклала міжнародні договори з дев'ятьма іншими спеціалізованими установами. Цей факт дозволяє зробити висновок, що питання регулювання праці входять до компетенції принаймні десяти спеціалізованих установ ООН. Сфери співробітництва визначено як представляючі взаємний інтерес, але чітко прописані лише в угоді між ЮНВТО та МОП. Сфера праці також може прописуватися в меморандумах про розуміння, але таких меморандумів на сьогодні укладено лише два. Форм співробітництва між міжнародними організаціями визначено п'ять, і доведено, що створення об'єднаних комітетів є найбільш ефективним.

РОЗДІЛ 2. МІЖНАРОДНО-ПРАВОВИЙ МЕХАНІЗМ СПІВРОБІТНИЦТВА МІЖНАРОДНИХ ОРГАНІЗАЦІЙ І ДЕРЖАВ У СФЕРІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

2.1. Міжнародно-правове регулювання трудових відносин до Першої світової війни та міжнародні організації

Вивчення історії певного явища є необхідним для його цілісного розуміння. Вивчення ж історії явища, яке може викликати спори щодо свого існування, набуває ще більшої необхідності. Питання існування міжнародного трудового права, як галузі міжнародного права, все ще може викликати дискусії. Так, ми можемо зустрічати інші формулювання назви цього феномену: «міжнародно-правове регулювання праці», «міжнародні стандарти праці» (не у вузькому розумінні конвенцій і рекомендацій МОП, яке є виправданим, а у широкому розумінні всього масиву міжнародно-правових норм, які мають предметом регулювання трудові відносини), – що може свідчити про те, що дослідники намагаються або не стверджувати про наявність саме галузі міжнародного права, або розглядати дане явище лише у контексті національного права.

Не вдаючись до дискусії із зазначеного приводу, доцільно розглянути і проаналізувати ті події, які стали основою створення і подальшого розвитку комплексу міжнародно-правових норм, які регулюють трудові відносини. Дослідження перших спроб створення таких міжнародно-правових норм дозволить нам: визначити момент, коли з'явилися не лише ідея міжнародно-правової регламентації, а були вчинені перші конкретні кроки до реалізації цієї ідеї, яким чином ці кроки здійснювалися; визначити, які питання трудових відносин були найважливішими для того періоду часу; зробити висновок про наявність або відсутність розвитку міжнародно-правового регулювання трудового регулювання з позицій сьогодення.

Для вивчення історії найкраще звернутися до матеріалів тих часів. Саме тому це дослідження в основній своїй частині ґрунтується на дослідженнях 1920-х років: «Міжнародне трудове законодавство» І.Ф. Аюсави [95], «Міжнародний захист праці» Б.Е. Лоу [179], «Міжнародне трудове законодавство» Е.Дж. Хетерінгтона [135], збірці статей «Праця як міжнародна проблема» під ред. Е.Дж. Солано [126]. Зрозуміло, що до питання історії також звертаються і сучасні дослідники міжнародного трудового права, серед яких можна назвати російських вчених М.В. Лушнікову і А.М. Лушнікова [34], Н.Л. Лютова [35], Д.К. Бекяшева [11], білоруського вченого К.Л. Томашевського [29], бельгійського вченого Ж.-М. Серве [223] та ін. Але у працях цих вчених не історичні аспекти є головними об'єктами дослідження.

Ідеї міжнародно-правового регулювання праці почали висловлюватися мислителями ще на початку ХІХ ст. [34, с.8]. Звернення Р. Оуена у 1818 році до Аахенського конгресу стало, на думку Н.Н. Кравченко, «першою думкою про бажаність створення окремих початків єдиного міжнародного робочого права» [31, с. 3]. Однак лише 1855 рік знаменував собою початок офіційних кроків до здійснення міжнародних дій. В цьому році кантон Гларус, який тільки розробив перше власне трудове законодавство, за результатами проведеного комісією дослідження, звернувся до Ради Цюріха з пропозицією погодитися на план захисту працівників на міжнародній основі. В доповіді комісії зазначалася необхідність міжнародного регулювання окремим органом тривалості робочого дня, дитячої праці тощо, але в той же час висловлювалося побоювання, що спроба створити єдину систему серед всіх промислово розвинених країн Європи може, принаймні в даний час, бути віднесена до категорії «марних надій». Однак в доповіді зазначалося, що прагнення до одноманітності у цій сфері має стати обов'язковою вимогою [95, с. 24]. Проект не було підтримано.

Наступним офіційним кроком став виступ полковника Е. Фрея з доповіддю стосовно міжнародного трудового законодавства у парламенті

Швейцарії у 1876 році, яка отримала назву «перша офіційна маніфестація на користь міжнародної охорони праці». У 1881 році Федеральна рада вступила в переговори з іншими країнами з метою розробки міжнародних актів у сфері праці та з'ясування ставлення ряду інших урядів до проекту такого акту. Відповіді урядів не були достатньо схвальними, що призвело до відмови Швейцарії від подальших дій з цього питання в той час [179, с. xxxii].

Уряд Швейцарії 5 лютого 1890 року розіслав офіційні запрошення з докладною програмою конференцією, в яких чітко було зазначено, що вона повинна мати недипломатичний характер. Конференція мала бути скликана 5 травня 1890 року у м. Берн, Швейцарія. Однак перша міжнародна конференція з питань регулювання трудових відносин, яку відвідали офіційні представники урядів європейських держав, була проведена не Швейцарією. Конференція була скликана Німеччиною і відбулася у м. Берлін з 15 до 29 березня 1890 року.

На конференції були присутні представники Німеччини, Австро-Угорщини, Бельгії, Данії, Франції, Сполученого Королівства, Італії, Люксембургу, Нідерландів, Португалії, Швеції, Норвегії та Швейцарії [223, с. 23]. Підготовка до конференції, однак, була недостатньою, через що результати конференції можна було оцінити як провальні. Конференція виявилась присвяченою узагальненням того, що повинно бути, а не практичному розгляду того, що може бути зроблено. Дискусії стосувалися великої різноманітності питань, таких як мінімальний вік для роботи, кількість робочих годин, заборона зайнятості жінок до і після народження дитини, загальний захист дітей та жінок стосовно умов праці, робота у небезпечних умовах, робота у неділю та питання відпочинку, а також повідомлення працівників за певний час до звільнення [95, с. 38]. Конференція закінчила свою роботу напрацюванням побажань, адресованих європейським урядам, але не призвела до реальних кроків їхнього боку [11, с. 7].

У 1896 році уряд Швейцарії знову звернувся до урядів Австрії, Бельгії, Франції, Німеччини, Данії, Англії, Італії, Нідерландів, Норвегії, Росії, Швеції та Іспанії щодо створення міжнародного статистичного бюро праці. Функції пропонованого Бюро мали суто інформаційний та допоміжний характер, практично без можливості вжиття примусових заходів, і полягали у зборі від кожної країни всієї інформації про умови праці та правове регулювання промисловості з подальшим опублікуванням. На цю пропозицію навряд чи була отримана хоча б одна ствердна відповідь [95, с. 47].

У 1897 році відбулися ще два міжнародні конгреси у м. Цюрих та м. Брюссель. Перший було організовано профспілковими організаціями, а другий – представниками урядів, дипломатами та діловими колами [35, с. 13-14]. Питання, що розглядалися на конференціях, стосувалися еволюції і змін трудового законодавства в різних країнах за час після Берлінського конгресу і можливості забезпечення міжнародного захисту праці.

Одним з найважливіших кроків до розробки міжнародно-правових актів з регулювання трудових відносин стала міжнародна конференція у м. Париж, яка відбувалася з 25 до 29 липня 1900 року, з нагоди Всесвітньої виставки. На конференції були присутні делегати зі Сполучених Штатів Америки, Австрії, Бельгії, Австралії, Нової Зеландії, Нідерландів, Данії, Росії, Угорщини, Швейцарії, Німеччини, Англії та Мексики. Найважливішим завданням конференції стала розробка проекту створення міжнародного бюро праці. Робота відповідного комітету була вкрай напруженою у зв'язку з різноманітними і протилежними точками зору присутніх членів. Нарешті, в останній день роботи конференції, коли здавалося, що можливість взаємного компромісу була вичерпана, комітет прийняв проект статуту, яким передбачалося формування постійної комісії [95, с. 56-57]. Таким чином, 28 липня 1900 року була створена Міжнародна асоціація з питань трудового законодавства (*International Association for Labour Legislation*), місцем знаходження якої була визначена Швейцарія.

Відповідно до ст. 2 Статуту Міжнародної асоціації з питань трудового законодавства, асоціація була створена: 1) щоб бути сполучною ланкою між тими, хто вважає необхідним правовий захист працівників в різних промислово розвинених країнах; 2) для створення і організації Міжнародного бюро праці з метою публікації французькою, німецькою та англійською мовами періодичних збірок трудового законодавства у всіх країнах; 3) для полегшення вивчення трудового законодавства в різних країнах і, зокрема, надання членам асоціації інформації про законодавство та його застосування в різних країнах; 4) сприяння, через підготовку меморандумів чи іншим чином, вивченню питання про узгодження різних законів, що захищають працівників, а також ведення статистики у сфері праці; 5) для активізації проведення міжнародних конгресів з питань трудового законодавства [178, с. 33].

Варто відзначити, що в українській науці є приклади неточності щодо дати створення асоціації. В академічному курсі «Трудове право України» за ред. П.Д. Пилипенка роком створення асоціації помилково зазначено 1890 р. [63, с. 507]. Інколи також можна зустріти інформацію, що асоціація була створена в 1901 році. Це пов'язано з тим, що керівний орган цієї організації – Міжнародне бюро праці – було сформовано у 1901 році у м. Базель.

Хоча асоціація мала приватний характер, тобто була неурядовою міжнародною організацією, вона отримувала значну підтримку з боку урядів, яка виражалася через надання членських внесків та субсидій асоціації, а також включення представників урядів до автономних національних асоціацій з питань трудового законодавства [128, с. 4]. Однак думка К.Л. Томашевського, що асоціація була «першою офіційною міжурядовою організацією» у сфері трудового права [29] видається помилковою.

Діяльність асоціації виявилась достатньо вдалою. Розпочата нею інформаційна діяльність в подальшому була продовжена МОП. Іншою частиною її роботи стала розробка проектів перших багатосторонніх міжнародно-правових актів у сфері праці. Вибір тем для розгляду на першій

Бернській конференції було складним завданням. З одного боку, було необхідно уникнути тем, що викликатимуть гострі суперечки, і замінити їх тими питаннями, з яких, в принципі, різні народи вже мали спільну позицію, щоб угоди були укладені. З іншого боку, пропоновані до розгляду питання повинні бути дійсно важливими, щоб вразити громадську думку і довести, що використання міжнародних механізмів гарантування прав є виправданим [126, с. 176-177].

Перша з найбільш важливих міжнародних конференцій з питань праці в історії відбувалася з 8 до 17 травня 1905 року у м. Берн, на запрошення уряду Швейцарії. П'ятнадцять європейських держав направили своїх представників для того, щоб розглянути два важливих для виробництва питання, а саме: 1) використання білого фосфору у виробництві сірників; 2) використання праці жінок у нічний час. Як бачимо, предмет конференції був достатньо обмеженим і суто практичним, тому делегатами конференції були не академіки чи політики, а представники урядів, які насправді відповідали за регулювання цих питань. Саме це призвело до того, що результати конференції мали конкретний характер і призвели до безпосередніх змін. З самого початку учасники конференції були розділені на дві окремі групи, що сприяло здійсненню інтенсивного дослідження.

Проект конвенції про заборону праці жінок у нічний час підтримали одинадцять держав: Австрія, Бельгія, Франція, Німеччина, Угорщина, Італія, Нідерланди, Люксембург, Португалія, Іспанія та Швейцарія. Уряди Сполученого Королівства, Норвегії, Швеції та Данії відмовилися підписати проект цієї конвенції. Проект конвенції про заборону використання білого фосфору у виробництві сірників був підтриманий всіма цими країнами, за винятком представників Сполученого Королівства та Норвегії, які не підтримали проект через відсутність у них відповідних повноважень [95, с. 70].

Наступна Бернська дипломатична конференція, метою якої було остаточне надання юридичної сили проектам конвенцій, підготовлених і

прийнятих на конференції 1905 р., була проведена з 17 до 26 вересня 1906 року. Дві конвенції були підписані 26 вересня 1906 р. Конвенцію про заборону праці жінок у нічний час підписали 14 держав (11 держав, що підтримали проект конвенції у 1905 р., а також Сполучене Королівство, Данія та Швеція), а Конвенцію про заборону використання білого фосфору у виробництві сірників – лише 7 держав (Данія, Франція, Італія, Люксембург, Німеччина, Швейцарія та Нідерланди) [179, с. 119]. В подальшому конвенцію про заборону праці жінок у нічний час ратифікували 12 держав (з 14 держав, що підписали конвенцію, не ратифікували Данія та Іспанія). Конвенція про заборону використання білого фосфору у виробництві сірників була ратифікована 10 державами (7 держав, що підписали конвенцію, та Іспанія, Норвегія і Сполучене Королівство), однак стала відправною точкою для закріплення такої заборони у національних законодавствах, з результатом повного припинення такої практики [136, с. 212].

Хоча двосторонні трудові договори вже існували (одним із прикладів є франко-італійський договір від 15 квітня 1904 р.), ці конвенції були першими по-справжньому міжнародними конвенціями про працю. Конвенціями передбачалося, що уряди будуть інформувати один одного про закони і правила, які були прийняті стосовно предмету конвенції, і надаватимуть періодичні доповіді про реалізацію положень конвенцій. Це стало відправною точкою розробки і контролю за міжнародними трудовими нормами [223, с. 24].

Щодо двосторонніх договорів, з 1904 по 1915 рр. було підписано більше 20 двосторонніх угод з питань праці між європейськими країнами (в одному випадку були залучені Сполучені Штати Америки). Найбільша кількість двосторонніх договорів була підписана за участю Італії, Франції та Німеччини. Двосторонні договори того часу охоплюють багато різних типів трудових питань, але тільки в одному випадку (франко-італійський трудовий договір 1904 р.) було передбачено положення про намір змінити закони щодо контролю робочого часу і мінімального віку для роботи в країні з більш

низькими стандартами – Італії – з метою досягнення рівня вищих стандартів, що діяли у Франції [122, с. 62].

Остання з усіх важливих міжнародних трудових конференцій до Першої світової війни була офіційно скликана урядом Швейцарії та відбулася у м. Берн з 15 по 25 вересня 1913 року. Участь у роботі конференції взяли делегати з Австрії, Угорщини, Німеччини, Бельгії, Данії, Іспанії, Великобританії, Франції, Італії, Норвегії, Нідерландів, Португалії, Швеції та Росії.

Програма роботи конференції була розроблена Міжнародним бюро праці, виходячи з власних напрацювань та пропозицій експертів. Робота конференції була обмежена двома темами, за якими були підготовлені проекти міжнародних договорів: (1) заборона роботи осіб, які не досягли вісімнадцяти, в нічний час у промисловості; (2) встановлення максимальної тривалості робочого дня у десять годин для жінок та дітей [95, с. 84]. Таким чином, як і у випадку Бернської конференції 1905 року, пропоновані теми були конкретними, що знову ж дозволило і зібрати відповідальних за ці питання делегатів, і забезпечити належний рівень розуміння проблем та шляхів їх вирішення.

Проекти конвенцій, які були прийняті цією конференцією, мали більш конкретний характер, ніж представлені асоціацією. Принципи регулювання, які були запропоновані асоціацією, були підтримані, але вікову межу було знижено з 18 до 16 років. До 14 років заборона була визначена абсолютною. Як і у випадку з Бернською конвенцією про заборону праці жінок у нічний час 1906 р., ця конвенція стосувалася тільки промислових підприємств, на яких зайнято більше 10 осіб, а також не стосувалася виробництв, в яких зайняті тільки члени родини [95, с. 85].

Проект іншої конвенції обмежував робочий час жінок і дітей до 16 років. Десяти годинний робочий день був встановлений як загальний стандарт. Робочий день може бути подовжено максимум на півгодини, за умови, що в загальній сукупності робочий тиждень не перевищив шістдесят

годин. Встановлювалося, що після шести годин роботи обов'язково мала бути надана хоча б одна перерва [95, с. 86]. Таким чином, було передбачено не тільки тривалість робочого дня, а й певним чином врегульовувалось питання тривалості робочого тижня й відпочинку.

Проекти обох конвенцій були підписані представниками Австрії, Угорщини, Бельгії, Франції, Німеччини, Великобританії, Італії, Нідерландів, Норвегії, Португалії, Швеції і Швейцарії [95, с. 86]. Наступним кроком мало стати скликання дипломатичної конференції для офіційного підписання прийнятих проектів конвенцій. Але цей крок не було зроблено у зв'язку з початком Першої світової війни, а тому ці конвенції не мали шансів колись набрати чинності.

Таким чином, дослідивши і спроби здійснення, і власно саме міжнародно-правове регулювання праці до Першої світової війни, ми можемо дійти кількох висновків. Перші пропозиції міжнародного регулювання питань праці висловлювалися ще у ХІХ ст. Перші конкретні кроки і спроби здійснення такого регулювання були зроблені в останнє десятиліття ХІХ ст., коли були проведені конгреси з питань трудового регулювання. Однак про реальне міжнародно-правове регулювання праці ми можемо говорити лише з перших років ХХ ст. Найважливішим моментом стало створення Міжнародної асоціації з питань трудового законодавства, неурядової організації, до складу якої входили незалежні експерти з трудового права. Її робота сприяла і забезпечила успішне проведення міжнародних конференцій з питань праці, результатом яких стали перші міжнародно-правові акти у сфері праці. Конвенції, прийняті в 1906 році, отримали достатньо високий для свого часу рівень ратифікацій, а проекти конвенцій, розроблені в 1913 році, мали високий рівень підтримки на момент розробки. Саме це дозволяє стверджувати, що асоціацією була проведена успішна робота, яка проклала шлях до створення МОП і заклала основи вже її діяльності, навіть незважаючи на свій неофіційний характер [135, с. 9].

Важливо також підкреслити дві особливості. По-перше, міжнародно-правове регулювання праці до Першої світової війни мало місце. Ті питання, які намагалися врегулювати в той час, сьогодні є врегульованими міжнародним правом, разом зі значно більшим обсягом інших питань регулювання трудових відносин. Це може дозволити нам стверджувати, що за майже 100 років від початку Першої світової війни цілком могла сформуватись окрема галузь – міжнародне трудове право. По-друге, з самого початку міжнародно-правове регулювання праці засновувалось на діяльності міжнародних організацій, завжди було і є тісно пов'язаним із діяльністю цих міжнародних організацій. І хоча спочатку провідна організація мала неурядовий характер, це не завадило їй стати основою для створення міжнародно-правових норм і заснування в подальшому міжнародної урядової організації.

2.2. Здійснення міжнародними організаціями контролю за дотриманням міжнародних норм у сфері праці

Міжнародні організації створюються державами не лише з метою прийняття нових міжнародно-правових норм. Контрольний механізм, який може створюватися в рамках таких організацій, є не менш важливим. Звичайно, кожний окремий міжнародний договір може передбачати власний контрольний механізм, але це буде призводити до складнощів належного забезпечення виконання передбачених зобов'язань. Прикладом може слугувати міжнародне право навколишнього середовища, джерела якого мають власні контрольні механізми, що значно ускладнює реалізацію його норм. Міжнародне трудове право, інституційною основою якого є МОП, має детально розроблений механізм нагляду за виконанням міжнародних трудових стандартів. Як зазначає В.Г. Стаценко, в останні роки нормотворчість, як напрямок діяльності МОП, поступово поступається місцем контролю за застосуванням її конвенцій і рекомендацій [58, с. 18].

Водночас контрольний механізм МОП пов'язаний не тільки з дотриманням і належною реалізацією міжнародно-правових норм. МОП також здійснює контроль за належним представництвом інтересів працівників та роботодавців на МКП, зважаючи на її особливу важливість (МКП приймає не тільки міжнародні трудові норми та всі найважливіші рішення, які стосуються програм та пріоритетів МОП, але також і рішення, що зачіпають склад інших органів МОП, які відповідають за реалізацію цих програм та завдань). Така контрольна функція є нехарактерною для інших міжнародних організацій, а тому потребує детального вивчення. А найчастіше використовуваною процедурою розгляду скарг в рамках МОП пов'язана з одним із основоположних принципів і прав у сфері праці – свободою об'єднання. Для здійснення цієї функції створено спеціальний орган, діяльність якого стане предметом дослідження.

Міжнародний трудовий стандарт, який складається як з юридично-обов'язкової конвенції, так і з супровідної рекомендації, сьогодні стає не тільки зобов'язанням, а ще й орієнтиром до належного реформування трудового права держав-членів МОП. Зважаючи на те, що, відповідно до преамбули Статуту МОП, відмова якої-небудь країни створити працюючим особам людські умови праці є перешкодою для інших народів, які бажають поліпшити умови праці у своїх країнах, держави-члени МОП зацікавлені у реформуванні внутрішнього трудового права інших держав-членів. Механізм нагляду як раз може сприяти такому реформуванню, а не лише здійснювати функції контролю і покарання.

В останні роки механізми контролю, які здійснюються в рамках МОП, стали предметом ретельного наукового дослідження. Цьому питання присвячені дослідження І. Боївін і А. Одера, О.С. Волохова, А.І. Іванової, Е. Гравеля, Є.А. Кантарії, В.Г. Стаценко, К.Л. Томашевського, Ю.В. Черткової та ін. Таку цікавість можна пояснити тим, що контрольний механізм МОП належить до інтересів не лише дослідників міжнародного права, а й дослідників внутрішнього трудового права держав-членів МОП.

Однак у цих дослідженнях здебільшого ставиться питання яким чином діє контрольний механізм, робляться спроби дати оцінку ефективності цього механізму з загальних позицій. Крім того, не досліджується питання впливу діяльності контрольного механізму МОП на подальший розвиток трудового права України.

За цих обставин, особливого значення набуває аналіз впливу доповідей Комітету експертів із застосування конвенцій і рекомендацій (КЕЗКР) на розвиток трудового права України. Для цього необхідно дослідити правову природу КЕЗКР, визначити види його діяльності, складові частини доповідей, які ним видаються, та дослідити зауваження, висловлені КЕЗКР на адресу України в одній зі своїх доповідей, та подальші кроки, здійснені Україною стосовно цих зауважень.

Для здійснення моніторингу прогресу держав-членів у сфері застосування міжнародних трудових норм, МОП розробила контрольні механізми, які мають унікальний характер на міжнародному рівні. На думку Н. Вальтікоса, система контролю за дотриманням актів МОП є більш досконалою, ніж аналогічні контрольні механізми в інших міжнародних організаціях [251, с. 143].

Система нагляду МОП складається з трьох частин: 1) процедур, передбачених у Статуті МОП; 2) спеціальних процедур, розроблених у співпраці з ООН, для розслідування можливих порушень свободи об'єднань; 3) процедур постійного нагляду [175, с. 18]. Відповідно до ст. 22 Статуту МОП, кожен з членів МОП зобов'язується представляти щорічні доповіді МБП щодо вжитих ним заходів для застосування конвенцій, до яких він приєднався. Однак Статут МОП не містить положень, яким чином ст. 22 має бути реалізована.

У перші роки існування МОП, прийняття міжнародних трудових норм та робота, що проводилася у межах прийнятого контрольного механізму, здійснювалися під час пленарних засідань щорічної МКП. Проте істотне збільшення кількості ратифікацій конвенцій призвело до відповідного

зростання кількості щорічних доповідей МБП, ускладнення правових питань, що підіймалися в прийнятих конвенціях, а також значно ускладнило здійснення неупередженого технічного аналізу [98, с. 208]. У зв'язку з цим стало зрозумілим, що пленарні засідання МКП не в змозі розглянути представлені доповіді одночасно із прийняттям міжнародних трудових норм та обговоренням інших питань.

Як результат, у 1926 році МКП прийняла резолюцію, яка передбачила створення на постійній основі КЕЗКР та Комітету конференції із застосування конвенцій та рекомендацій (ККЗКР), функції яких полягають у тому, щоб аналізувати періодичні доповіді урядів щодо застосування конвенцій, наводити в своїх доповідях висновки стосовно дійсної відповідності національного права положенням конвенцій, а також звертати увагу урядів на наявність в їхньому національному праві невідповідностей ратифікованим конвенціям [24, с. 141]. КЕЗКР готує доповіді, які в подальшому розглядаються на засіданнях ККЗКР [131, с. 2]. Ці два наглядові органи досить ефективно доповнюють один одного: КЕЗКР відповідає за технічний контроль і неупередженість у розгляді справ, а ККЗКР, чії доповіді подаються на пленарне засідання МКП, забезпечує можливість прямого контакту представників урядів, роботодавців і працівників, надає політичної ваги і впливу МКП [26, с. 15-16].

Останнім часом важливих змін зазнають терміни подання доповідей державами. Спочатку вони були змушені надавати щорічні звіти та доповіді. Проте зі збільшенням кількості актів МОП це стало досить складною та тривалою процедурою як для держав, так і для самої організації. Із 2003 року почала застосовуватися диференційована система звітності, яка на сьогоднішній день передбачає 2-х річний термін для фундаментальних та пріоритетних конвенцій та 5-ти річний термін для усіх інших актів. У листопаді 2009 року АР МБП ще раз збільшила термін звітності для фундаментальних та пріоритетних конвенцій до 3-х років [14, с. 204].

Ключова роль у регулярному контролі належить КЕЗКР [69, с. 205]. КЕЗКР складається з 20 національно і всесвітньо відомих експертів у сфері трудового права, які пропонуються Генеральним директором МОП і призначаються Радою керуючих МОП на поновлюваний період в три роки. Члени КЕЗКР призначаються в особистій якості на основі їх неупередженості, технічної компетентності та незалежності статусу. Члени представляють різні регіони світу з тим, щоб дати КЕЗКР можливість мати у своєму розпорядженні досвід різних правових, економічних і соціальних систем [98, с. 209]. КЕЗКР покликаний розглядати: i) щорічні доповіді, відповідно до ст. 22 Статуту про заходи, які провадять члени Організації стосовно надання сили положенням конвенції, до яких вони приєдналися, а також інформацію, яка надається членами Організації стосовно результатів проведених інспекцій; ii) інформацію та доповіді, стосовно конвенцій та рекомендацій, які надаються членами Організації відповідно до ст. 19 Статуту; iii) інформацію та доповіді про заходи, які вживаються членами Організації згідно зі ст. 35 Статуту.

Документація, наявна у розпорядженні КЕЗКР, включає інформацію, яка надходить від урядів у їх доповідях, або яка направляється ними КЕЗКР; відповідні законодавчі акти, колективні договори та судові рішення; інформацію, яка направляється державами-членами про результати проведення інспекцій; коментарі організацій роботодавців та працівників; доповіді інших органів МОП (таких як комісії з розслідування або КСО) та доповіді, стосовно діяльності у сфері технічного співробітництва [53, с. 38].

За підсумками своєї роботи КЕЗКР видає щорічну доповідь [19]. Доповідь видається у двох томах і містить такі частини (частини I і II складають перший том, а частина III – другий):

Частина I містить загальну доповідь (огляд роботи КЕЗКР, також звертається увага АР МБП, МКП та держав-членів на питання, що становлять загальний інтерес, або на особливі труднощі);

Частина II містить таку інформацію:

- зауваження на адресу конкретних держав-членів щодо: i) застосування в них ратифікованих конвенцій; ii) застосування конвенцій на територіях за межами метрополії, щодо міжнародних відносин, яких держави-члени несуть відповідальність; iii) представлення конвенцій та рекомендацій на розгляд національних компетентних органів;

- прямі запити: інші індивідуальні коментарі, які направляються на адресу урядів Генеральним директором МБП від імені КЕЗКР;

- випадки висловлення подяки: коли уряд направив МБП вичерпну відповідь на прямий запит про подальшу інформацію, та цим вичерпав необхідність у нових коментарях;

Частина III містить загальний огляд національного законодавства та практики стосовно актів, за якими були підготовані доповіді, за нератифікованими конвенціями, відповідно до ст. 19 Статуту.

В рамках роботи 101-ї сесії МКП, 4 і 5 червня 2012 р., на засіданні Комітету МКП щодо застосування норм між групами працівників і роботодавців розгорілася дискусія з питання про те, чи може КЕЗКР у своїх доповідях здійснювати тлумачення конвенцій МОП (зокрема, Конвенції МОП № 87 про свободу асоціації та захист права на об'єднання 1948 р., з тлумачення якої експерти вивели право працівників на страйк). У самому тексті Конвенції МОП № 87 право на страйк безпосередньо не передбачається, але, на думку представників працівників, яке знайшло підтримку і з боку КЕЗКР, це право в тексті розуміється імпліцитно, оскільки право на об'єднання і на ведення колективних переговорів само по собі націлене на запобігання страйків, а останні проводяться з метою вирішення колективного трудового спору, коли переговори не дали результату [61, с. 230]. З цієї дискусії ми можемо зробити висновок, що КЕЗКР застосовує розширене тлумачення і безпосередньо впливає на юридичний зміст конвенцій.

Предметом нашого дослідження стане Частина II доповіді КЕЗКР, що була представлена на 102-й сесії МКП, яка відбулася у червні 2013 р. [204].

Відповідно до правил процедури МОП, основна частина доповіді була підготовлена на засіданні КЕЗКР, що відбулося на початку грудня 2012 р. Таке дослідження дозволить нам оцінити, не претендуючи на загальність, ступінь впливу доповідей КЕЗКР на реформування трудового права України, зокрема шляхом вивчення подальших дій уряду щодо висловлених зауважень.

Першою конвенцією, щодо якої КЕЗКР висловив зауваження, стала Конвенція про свободу асоціації та захист права на організацію № 87 від 09.07.1948 р., ратифікована Україною 14.09.1956 р. Ст. 2 цієї конвенції передбачає, що працівники та роботодавці, без якої б то не було різниці, мають право створювати на свій вибір організації без попереднього на те дозволу, а також право вступати в такі організації з єдиною умовою підлягати їх статутам.

КЕЗКР нагадав, що він раніше просив уряд вжити необхідних заходів щодо забезпечення права суддів створювати організації за своїм вибором для сприяння і захисту інтересів своїх членів. В свою чергу, у своїй доповіді уряд пояснив, що на підставі ст. 127 Конституції України, професійні судді не можуть бути членами профспілок. Однак уряд вказав, що з метою забезпечення права суддів створювати свої організації, Міністерство соціальної політики звернулося до Конституційної Асамблеї з проханням розглянути можливість внесення поправок до відповідної статті Конституції [204, с. 193].

Таким чином, уряд погодився з тим, що зобов'язання України в цьому питанні імplementовані не повністю. Крім того, право кожного на свободу об'єднання з іншими особами, включаючи право створювати профспілки та вступати до них для захисту своїх інтересів передбачено також ст. 11 Конвенції про захист прав людини та основоположних свобод. І хоча п. 2 ст. 11 передбачає можливість обмеження цього права, питання чи є обмеження права суддів створити власну профспілку необхідним у демократичному суспільстві в інтересах національної або громадської безпеки, для

запобігання заворушенням чи злочинам, для охорони здоров'я чи моралі, або для захисту прав і свобод інших осіб може викликати серйозні труднощі з точки зору імплементації міжнародно-правових зобов'язань.

Зрозуміло, що Конституція є особливим актом і внесення змін до неї є складним процесом не тільки з точки зору процедури, але й з точки зору співвідношення міжнародного й національного права. Можливо, це питання у практичній діяльності й не має великого значення, але чим може завадити теоретична можливість створення профспілки суддів?

Також КЕЗКР нагадав, що він раніше просив уряд внести зміни до ст. 87 Цивільного кодексу України, відповідно до якої юридична особа вважається створеною (набуває своїх прав) з дня її державної реєстрації, таким чином, щоб усунути протиріччя зі ст. 16 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», відповідно до якої профспілка набуває права юридичної особи з моменту затвердження її статуту, тобто легалізуючий орган має підтвердити статус профспілки [204, с. 193]. КЕЗКР відзначив заяву уряду про те, що Міністерство соціальної політики звернулося до міністерства юстиції з проханням вивчити це питання відповідно до пропозицій КЕЗКР. Однак до сьогодні не було ані внесено відповідних змін, ані доведено, що таке формулювання нормативно-правової норми є виправданим, в тому числі з точки зору міжнародно-правового зобов'язання.

КЕЗКР відзначає не лише проблемні моменти імплементації міжнародно-правових зобов'язань, але й вказує на приклади вирішення таких проблемних моментів. КЕЗКР нагадав, що він просив уряд вжити необхідних заходів для скасування ст. 31 Закону України «Про організації роботодавців» від 24.05.2011 р., відповідно до якої органи державної влади здійснювали контроль над господарською діяльністю організацій роботодавців та їх об'єднань [204, с. 194]. КЕЗКР із задоволенням відзначив прийняття 22 червня 2012 р. нового Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права та гарантії їх діяльності», в якому відсутні положення про

здійснення контролю органами державної влади над господарською діяльністю таких організацій та об'єднань.

На додаток до своїх попередніх зауважень, в яких КЕЗКР зазначав, що Державний комітет статистики виключив з дослідження підприємства з менш ніж 50 працівниками і що гарантування конфіденційності в процесі збору звітності підприємств є недостатнім, КЕЗКР відзначив заяву уряду про те, що Держкомстат нині збирає дані, що стосуються підприємств з більш ніж 10 працівниками і що, відповідно до змін до ст. 22 Закону України «Про державну статистику», внесених 13 січня 2011 р., органам статистики заборонено поширювати інформацію за винятком окремих випадків, у тому числі статистичної інформації щодо рівня заборгованості заробітної плати [204, с. 660]. Однак це питання ще потребує подальшого вивчення. Справа в тому, що внесені зміни лише розширили перелік інформації, на яку не розповсюджується заборона стосовно поширення статистичної інформації. На думку автора, такі зміни не можна вважати покращенням ситуації з гарантуванням конфіденційності.

КЕЗКР відзначив заяву уряду про те, що він займається постійною законодавчою роботою, спрямованою на забезпечення першого рангу пріоритетності вимог із заробітної плати у випадку неспроможності або банкрутства. КЕЗКР зазначив інформацію уряду про те, що ним створено спеціальну робочу групу за участю представників роботодавців, працівників і вчених, щоб вивчити можливість створення гарантійного фонду виплати заробітної плати у випадку банкрутства [204, с. 703].

Питання гарантування виплати заробітної плати у випадку неплатоспроможності роботодавця регулюються Конвенцією про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця № 173 від 23.06.1992 р., яка була ратифікована Україною 19.10.2005 р. Відповідно до цієї конвенції, член МОП приймає або зобов'язання, що впливають із частини II, яка передбачає захист вимог працівників за допомогою привілеїв, або зобов'язання, що впливають із частини III, яка передбачає захист вимог

працівників за допомогою установ-гарантів, або зобов'язання, що впливають з обох частин. Цей вибір зазначається в заяві, яка супроводжує документ про ратифікацію. Україна взяла на себе зобов'язання за частиною II і передбачила відповідні положення у національному законодавстві, визначивши у ст. 45 (черговість задоволення вимог кредиторів) Закону України «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом» від 14.05.1992 р., із подальшими змінами, що вимоги щодо виплати заборгованості із заробітної плати задовольняються у першу чергу.

Сьогодні ж Україна намагається імплементувати положення частини III Конвенції МОП № 173, хоча, загалом, не має такого юридичного зобов'язання. Згідно з інформацією, розміщеною на Урядовому порталі 19.07.2013 р., Міністерство соціальної політики розробило і вже направило на погодження до інших центральних органів виконавчої влади проект закону, яким передбачається створення механізму гарантування з виплати заробітної плати у разі банкрутства підприємства [39]. При цьому безпосередньо зазначено, що робота установ-гарантів передбачена Конвенцією МОП № 173.

Також показовим є приклад представлення конвенцій та рекомендацій, прийнятих МОП, на розгляд компетентним національним органам. Уряд заявив, що інструменти, прийняті на 91-й, 92-й, 94-й, 95-й, 96-й и 101-й сесіях МКП, не були представлені у Верховній Раді України, оскільки не надходило жодних пропозицій щодо їх ратифікації. КЕЗКР нагадав, що відповідно до п. 5, 6 і 7 ст. 19 Статуту МОП, члени Організації зобов'язані представляти документи, прийняті на МКП в орган чи органи, до компетенції яких належить прийняття законодавчих або інших заходів. КЕЗКР також зазначив, що протягом багатьох років уряд надавав інформацію про представлення документів, прийнятих на МКП до Верховної Ради [205, с. 856]. Як результат, на засіданні ККЗКР уряд вказав, що відповідні документи були представлені до Верховної Ради у травні 2013 р. [206, с. 137].

Проаналізувавши лише одну доповідь КЕЗКР, ми можемо зробити висновок, що процес імплементації міжнародно-правових зобов'язань у трудовій сфері є вкрай складним і потребує значних зусиль. Здійснений аналіз доводить, що хоча проблемні моменти імплементації положень конвенцій МОП і залишаються, проте процес імплементації, який відповідно призводить до процесу реформування, відбувається постійно. Вплив діяльності КЕЗКР на реформування трудового права здійснюється шляхом представлення державам-учасникам МОП зауважень, в тому числі у формі рекомендацій, щодо застосування в них ратифікованих конвенцій. КЕЗКР відіграє важливу роль у цьому процесі, навіть маючи доволі м'які у юридичному сенсі механізми впливу, оскільки держави, в тому числі й Україна, дослуховуються до рекомендацій, які ним надаються, що було доведено вище. Однак основною проблемою імплементації міжнародних трудових норм та подальшого реформування трудового права є наявність лише проекту Трудового кодексу України, який неодноразово згадується в тексті доповіді, але не відбувається його детальний аналіз, оскільки він є лише проектом. КЕЗКР має розуміння, що в Україні відбувається реформа трудового законодавства, але здається, що ця реформа затяглася. З цим мають бути пов'язані спеціальні окремі наукові дослідження, в тому числі й подальше вивчення роботи наглядового механізму МОП саме стосовно України і її міжнародно-правових зобов'язань у цій сфері.

Статут МОП не дає прямого визначення трипартизму. Таке упущення може здивувати, оскільки в доктрині існує одностайність, що цей принцип є основним стовпом Міжнародної організації праці та її основною характеристикою [212, с. 123]. За відсутності визначення, Статут містить положення, що, безумовно, служать основою трипартизму. Відповідно до п. 1 ст. 3 Статуту, МКП має скликатися час від часу кожного разу, коли цього потребують обставини, але не рідше, ніж один раз на рік [109, с. 6]. В ній повинні брати участь по чотири представники від кожного члена МОП, з

яких двоє є урядовими делегатами, а двоє інших представляють відповідно: один – роботодавців, а інший – працівників.

Хоча сесії МКП, в яких беруть участь тристоронні представники держав-членів, щорічно проводяться протягом кількох тижнів, її рішення як вищого органу МОП, який приймає не тільки міжнародні трудові норми та всі найважливіші рішення, які стосуються програм та пріоритетів МОП, але також і рішення, що зачіпають склад інших органів МОП, які відповідають за реалізацію цих програм та завдань (зокрема, АР МБП та, відповідно, всіх інших комітетів та нарад, які засновуються та проводяться АР МБП), зачіпають весь спектр діяльності МОП [50, с. 3]. Делегати від роботодавців і працівників інтенсивно залучені, майже на рівних з урядовими делегатами, на різних стадіях обговорення зазначених вище питань на МКП і, наприклад, можуть пропонувати текст, вносити зміни і робити зауваження до міжнародних стандартів праці [113, с. 696]. МКП також може слугувати форумом для налагодження співробітництва між професійними організаціями різних країн. У зв'язку з цим, нескладно уявити собі важливість процедури, відповідно до якої визначається чи дійсно неурядові делегати, призначені членом МОП, представляють інтереси підприємців та працівників.

Таким чином, особливої ваги набувають механізми, що забезпечують належне виконання державами свого зобов'язання, передбаченого у п. 5 ст. 3 Статуту, за яким члени МОП зобов'язуються призначати неурядових делегатів та радників за погодженням з найбільш представницькими професійними організаціями роботодавців або працівників даної країни, якщо такі існують.

Усе це зумовлює практичну значимість дослідження в рамках діяльності МОП. Теоретична значимість також має місце, оскільки модель тристоронніх відносин, реалізована у МОП, може бути реалізована і у інших міжнародних організаціях. Так, якщо буде створена загальна міжнародна організація у галузі міжнародного права навколишнього середовища, то

залучення до її діяльності неурядових суб'єктів може бути виправданим, а досвід МОП має сприяти належному врегулюванню питань діяльності такої міжнародної організації.

Безпосередньо вивченню питання належності представництва інтересів працівників і роботодавців присвячено дослідження Г. ван дер Кооу [173], частини досліджень Е. Осіеке [190] та А.-К. Тікріті [241]. Однак ці дослідження були здійснені більше 20 років тому, а тому потребують актуалізації. Також необхідно виокремити сучасні дослідження трипартизму в рамках МОП: Й. Даан [113], І. Дюплессі [212], В. Лірі [176], Ф. Мілман-Сіван [184], однак, їх основною метою не було дослідження усіх аспектів механізму забезпечення належності представництва інтересів. Також у науковій літературі не розглядалося представництво інтересів працівників і роботодавців України.

Безперечно, дослідження механізмів, які забезпечують те, що на МКП дійсно представлені інтереси працівників та роботодавців кожної держави-члена МОП, стає нагальною потребою. Для здійснення такого аналізу, необхідно дослідити статутні документи та внутрішнє право МОП, що регулюють це питання, проаналізувати яким чином ці положення здійснюються на практиці, які виникають при цьому проблеми і яким чином вони можуть бути вирішені.

Так, Статут передбачає два механізми, що забезпечують збалансоване врахування інтересів всіх груп, що складають делегацію кожної держави-члена на МКП у тому складі, як це передбачено п. 1 ст. 3 Статуту. Відповідно до першого механізму, передбаченому в п. 2 ст. 4 Статуту, у випадку призначення до складу делегації на МКП лише одного неурядового делегата (від роботодавців або працівників) замість передбачених двох делегатів, цей делегат позбавляється права голосу на МКП та в її комітетах [109, с. 8]. Другий механізм – це процедура визнання недійсними повноважень, передбачена у п. 9 ст. 3 Статуту. Повноваження делегатів та їх радників повинні бути перевірені МКП, яка може більшістю у дві третини голосів,

поданих присутніми делегатами, відмовитися допустити якогось делегата або радника, якщо вважатиме, що правила призначення, визначені у ст. 3, не були дотримані. Відповідно до положень п. 3 ст. 4 Статуту, в разі визнання повноважень якого-небудь неурядового делегата недійсними, другий неурядовий делегат також втрачає право участі у голосуванні на МКП та в її комітетах [109, с. 8]. Обидва ці механізми покликані гарантувати, що відсутність одного неурядового делегата не підриватиме балансу інтересів.

На відміну від першого механізму, який застосовується автоматично, другий потребує рішення МКП, яке приймається за пропозицією Комітету з перевірки повноважень (КПП) або одного з його трьох членів. Історія КПП є однією з найбільш багатих у МОП [50, с. 2]. Заснований на першій сесії МКП у 1919 р. з метою виконання функцій, покладених на неї відповідно до п. 9 ст. 3 Статуту, КПП згодом став одним з постійно діючих комітетів МКП та покликаний займатися інтерпретацією змісту та умов застосування принципу, передбаченого в п. 5 ст. 3 Статуту, який регламентує склад делегацій, що направляються на МКП [190, с. 55].

Виконання цих функцій невдовзі змусило КПП оформити консультативний запит до Постійної палати міжнародного правосуддя, який було внесено через Раду Ліги Націй. 12 травня 1922 року Рада Ліги Націй звернулася до ППМП, відповідно до ст. 14 Пакту Ліги Націй, з проханням надати консультативний висновок з наступного питання: «Чи був делегат, що представляв інтереси робітників, від Нідерландів на третій сесії МКП призначений відповідно до положень п. 3 ст. 389 Версальського договору?» [115, с. 9]. У своєму висновку ППМП зазначила, що договір між членом МОП та найбільш представницькими професійними організаціями працівників або роботодавців, за яким призначається неурядовий делегат, є не просто моральним обов'язком, а частиною Договору і являє собою зобов'язання, за яким учасники Статуту зобов'язані один перед одним. Тому, якщо в конкретній країні існує декілька професійних організацій, що представляють інтереси працівників, уряд повинен прийняти до уваги позиції

кожної з них, врахувавши і кількість їхніх членів, коли йдеться про висунення кандидатур делегата від робітників, і його технічних радників. Лише діючи таким чином, уряд може досягти успіху у виборі осіб, які, з урахуванням конкретних обставин, будуть мати можливість представляти на МКП позицію робітників своєї держави [115, с. 23]. Отримана відповідь на запит заклала основу інтерпретації цього статутного положення, завдяки якій КПП в подальшому розробив свою практику.

До початку ХХІ століття, сфера повноважень, структура і методи роботи КПП зазнали лише незначних змін. Структура його складу не змінювалася з часу його заснування: в нього входять лише три члени (урядовий делегат, делегат від роботодавців і делегат від працівників). Єдині суттєві перетворення в його процедурі та сфері його повноважень відбулися, відповідно, у 1932 і 1997 роках. У першому випадку МКП ухвалила, що подання протестів повинно відповідати конкретним вимогам щодо їх прийнятності [173, с. 77]; на сьогодні ці умови практично без змін викладені у п. 4 ст. 26 Регламенту МКП. Що стосується реформи 1997 року, то її зміст полягав у тому, щоб розширити мандат КПП і включити в нього питання, які стосуються розгляду скарг про невідшкодування транспортних і добових витрат делегатів МКП [184, с. 816].

Однак після прийняття Декларації МОП основних принципів та прав у світі праці 1998 р. стало очевидним, що на порозі ХХІ сторіччя приналежність до МОП накладає на всі держави-члени зобов'язання дотримуватися, сприяти і займатися реалізацією основоположних прав і принципів у сфері праці, включаючи свободу об'єднань, незалежно від факту ратифікації тією чи іншою державою відповідних конвенцій. На 90-й сесії МКП (червень 2002 р.) КПП запропонував АР МБП невідкладно розглянути питання, що стосується ефективності положень, які зачіпають сферу його повноважень [51, с. 1].

У результаті розгляду цього питання, Тимчасові положення Регламенту, що стосуються перевірки повноважень, були прийняті МКП на її

92-й сесії (червень 2004 р.), почали застосовуватися починаючи з 93-ої сесії МКП (червень 2005 р.) і спочатку повинні були залишатися в силі до кінця 96-ої сесії (травень-червень 2007 р.), проте їх дія була продовжена і на 97-му сесію (червень 2008 р.) [49, с. 1]. На 97-й сесії МКП остаточно прийняла ці тимчасові положення і вони стали невід'ємною частиною Регламенту [83, с. 5]. Далі ми розглянемо причини внесення таких змін до Регламенту і те, яким чином вони сприяють ефективності діяльності КПП.

Однією з основних проблем діяльності КПП є те, що будь-яке рішення про визнання повноважень делегатів або радників недійсними приймається тільки у ході поточної сесії МКП і має силу тільки в цей період. Таким чином, подібний захід носить обмежений за термінами характер і може змусити МКП з року в рік розглядати одні й ті самі проблеми.

Станом на 2002 рік, КПП міг діяти лише на підставі отриманих протестів і спрямованих на його адресу скарг [241, с. 184]. Подібна обставина в значній мірі була причиною труднощів, що не дозволяло йому з власної ініціативи забезпечувати розгляд заходів, вжитих за проаналізованими в ході попередніх сесій МКП справах, які були помічені особливо тривожними або які можуть порушити встановлений порядок проведення МКП і незалежність груп.

Ця проблема була вирішена додаванням до Регламенту статті 26quater. Відповідно до положень цієї статті, КПП здійснює моніторинг будь-якої ситуації, що стосується дотримання будь-якою державою-членом положень ст. 3 або п. 2 а) ст. 13 Статуту, щодо чого МКП вимагала від відповідного уряду представити їй звіт [230, с. 46]. Переслідуючи цю мету, КПП звітує перед МКП щодо еволюції ситуації та може з цього приводу одноголосно запропонувати відмовити у допуску делегата або радника. Така можливість повною мірою відповідає тексту Статуту, адже положення, в якому закріплені можливості, наявні у МКП, щодо перевірки дійсності повноважень делегатів, не передбачається питання про те, кому належить ініціатива цієї перевірки.

Ця функція примусового розслідування може виявитися досить ефективною у тих випадках, коли у зв'язку з відсутністю справжніх організацій роботодавців або працівників поступово формуються механізми, що дозволяють забезпечувати представницький характер делегатів роботодавців і працівників на МКП. Однак, якщо мова йде про розгляд КПП скарг про серйозні порушення принципу свободи об'єднання або про акти втручання, по яких не були прийняті рішення компетентних контрольних органів МОП, то КПП не може і не повинен виконувати функцію розслідування, аби не порушувати повноваження і обов'язки компетентних органів [50, с. 9]. У зв'язку з цим до Регламенту було додано п. 6 ст. 26bis, відповідно до якого, якщо КПП одноголосно вважає, що питання, підняті у протесті, стосуються порушення принципів свободи об'єднань і що ці питання ще не розглядалися КСО, він може запропонувати заявнику переадресувати це питання до КСО. Без проведення обговорення МКП приймає рішення щодо таких пропозицій про таке переадресування.

Визнання повноважень недійсними, безумовно, дозволяє уникнути того, щоб у МКП брали участь представники, які не мають достатньої кваліфікації або відповідних повноважень, аби представляти інтереси, відповідно, працівників або роботодавців. Проте така практика позбавляє іншого неурядового делегата права голосу, і насправді саме він, а не відповідний уряд, страждає від наслідків відсутності в уряді прагнення щодо дотримання власних зобов'язань [241, с. 185]. Це, крім іншого, призводить до того, що в ході прийняття рішень МКП та чи інша з двох неурядових груп виявляється позбавленою певного числа голосів, при цьому голоси двох інших груп не врівноважуються, на відміну від того, що відбувається у комітетах МКП або в межах АР. Та ж проблема виникає і в разі відсутності на МКП неурядових делегатів через нестачу у них фінансових коштів для участі в роботі сесії МКП.

Сьогодні КПП відповідно до положень Регламенту, виконує п'ять основних функцій: 1) офіційно розглядає акти про повноваження делегацій,

перевіряючи при цьому, щоб вони виходили з органів, які представляють державну владу, і щоб склад делегацій відповідав статутним вимогам (п. 2 ст. 5); 2) визначає кворум, необхідний для підтвердження дійсності підсумків голосування на МКП (п. 2 ст. 20); 3) розглядає протести, що стосуються відповідності призначень делегатів і технічних радників, які направляються на МКП, положенням ст. 3 Статуту (ст. 26bis); 4) розглядає скарги про невідшкодування транспортних і добових витрат делегатів та технічних радників МКП (ст. 26ter); 5) здійснює заходи моніторингу будь-якої ситуації щодо дотримання положень ст. 3 або п. 2 а) ст. 13 Статуту, щодо чого МКП вимагала доповіді (ст. 26quater).

Перші дві функції, головним чином, носять формальний характер і загалом вони аналогічні функціям будь-якого комітету з перевірки повноважень будь-якої іншої міжнародної конференції, а проблеми, що виникають при виконанні цих функцій, майже завжди зводяться до питання визнання або невизнання урядів [173, с. 75]. Кінцева мета трьох інших функцій полягає в тому, щоб гарантувати ефективну реалізацію принципу трипартизму.

Повноваження делегатів та радників, а також всіх інших акредитованих членів делегації держави-члена представляються в МБП не пізніше ніж за 15 днів до зазначеної дати відкриття сесії МКП. Протести, подані відповідно до підп. (а) п. 2 ст. 5 Регламенту, до розгляду не приймаються в наступних випадках: а) якщо протест не був отриманий Генеральним секретарем протягом 72 годин, рахуючи з десятої години ранку першого дня МКП; б) якщо автори протесту анонімні; с) якщо автор протесту є радником делегата, проти призначення якого висувається протест; d) якщо протест мотивований фактами або твердженнями, які МКП обговорювала раніше і визнала недоречними або необґрунтованими в результаті обговорення та рішення щодо аналогічних фактів або тверджень [230, с. 45]. КПП розглядає обґрунтованість кожного протесту, який встановлено прийнятним, і в терміновому порядку представляє МКП доповідь з приводу цього протесту.

КПП може розглядати скарги щодо недотримання державою-членом положень підп. (а) п. 2 ст. 13 Статуту в тому випадку, якщо: а) ця держава-член нібито не сплачує транспортні та добові витрати одного або декількох делегатів, яких вона призначила відповідно до п. 1 ст. 3 Статуту; б) скарга містить звинувачення у серйозному або явному порушенні балансу між кількістю радників роботодавців або працівників, витрати яких покриваються у відповідній делегації, і кількістю радників, призначених для урядових делегатів [230, с. 46]. КПП представляє МКП у своїй доповіді будь-які висновки, прийняті ним одноголосно по кожній розглянутій їм скарзі. Якщо, у світлі розгляду скарги, КПП одноголосно вважає, що необхідно здійснювати моніторинг ситуації, він може запропонувати піти на такі заходи МКП, яка без проведення дискусій приймає рішення щодо цієї пропозиції. Якщо МКП приймає позитивне рішення щодо цього, відповідний уряд звітує з таких питань, які вважаються КПП необхідними, в ході подальшої сесії МКП, коли цей уряд вносить повноваження своєї делегації.

Для кращого розуміння діяльності КПП доцільно розглянути протести проти України і рішення, які виносив КПП з цього приводу. Перший протест було подано під час 96-ї сесії МКП (червень 2007 р.) КВПУ та 3 іншими об'єднаннями профспілок щодо призначення делегатом від робітників президента ФПУ [189, с. 1]. Автори протесту стверджували, що уряд вдався до кількох ініціатив, що обмежують свободу асоціацій і спрямовані на створення профспілкової монополії ФПУ. Вони посилалися в цьому відношенні також на скаргу, подану КВПУ на розгляд КСО. Стверджувалося, що в рамках переговорів, які мали місце у 2006 р. під егідою міністерства праці, була досягнута домовленість, що право представити делегата на МКП надалі чергуватиметься серед профспілок.

У письмовому повідомленні, адресованому КПП у відповідь на його прохання, Міністр праці та соціальної політики, заявив, що уряд не втручається в процес висування кандидатів у делегати від працівників. Відповідні організації провели два раунди консультацій щодо делегації від

працівників у рамках Національної тристоронньої соціально-економічної ради. Однак за результатами консультацій не було прийнято угоди про черговість та не було вироблено чітких критеріїв для висування кандидатів у делегати. Уряд представив копію протоколу одного з цих засідань.

КПП зазначив, що критерії, якими керувалися зацікавлені організації під час цього засідання, а саме загальне число членів кожної організації, сфера їх діяльності, рівень відповідності їх заходів захисту прав та інтересів працівників, участь в міжнародних федераціях профспілок, здаються достатніми для визначення найбільш представницьких організацій працівників України на об'єктивній і прозорій основі. КПП не було представлено будь-яких доказів існування угоди про черговість, яка могла б змінити точку зору на перелічені вище критерії. КПП, однак, закликав уряд до подальшого уточнення, в консультації з усіма зацікавленими організаціями, чітких і прозорих критеріїв, що стосуються членства у Національній тристоронній соціально-економічній раді, оскільки цей орган представляє собою істотну частину процесу консультацій щодо висунення делегату від робітників.

Під час 97-ї сесії МКП КПП отримав протест щодо призначення делегації, що представляє інтереси роботодавців України [188, с. 1]. Автори протесту стверджували, що Загальна Асамблея (далі – ЗА) надала Міністерству праці та соціальної політики погоджену пропозицію щодо складу делегації від імені 15 з 17 існуючих національних асоціацій роботодавців. Однак Міністерство призначило делегата, який не є ні представником найбільш представницької організації роботодавців, ні кандидатом, що підтримується більшістю національних організацій роботодавців.

У письмовому повідомленні, адресованому КПП у відповідь на його прохання, уряд зазначив, що він строго дотримується принципів, викладених у Статуті, щодо невтручання у діяльність соціальних партнерів. Під час призначення делегації від роботодавців, уряд керувався кількістю осіб, які

підпадають під дію колективних переговорів на національному рівні, що була надана Федерацією роботодавців України (5,7 млн. осіб), Всеукраїнською асоціацією роботодавців (250 тис. осіб) і Асоціацією орендарів і підприємців України (600 тис. осіб). Однак, коли Міністерство надіслало запит іншим асоціаціям роботодавців щодо кількості робітників з якими укладено колективні договори, Конфедерація роботодавців України зазначила у своїй відповіді, що така інформація не може бути отримана.

КПП визнав протест прийнятним. Що стосується змісту протесту, КПП зазначив, що йому не було надано будь-яких документів, які б пояснювали правову природу ЗА, а також давали можливість цій асамблеї самостійно висувати вимоги. Крім того, КПП зазначив, що йому були надані неповні і несумісні цифри, що стосуються кількості працівників, охоплених різними організаціями роботодавців. З одного боку, автори протесту вказують, що представляють 15 асоціацій роботодавців, які формують ЗА і охоплюють близько 5 мільйонів працівників, але не надають обґрунтування цієї кількості. З іншого боку, здається, що ці дані оскаржуються урядом, який наводить інші цифри, надані 3 організаціями роботодавців, відповідно до яких лише Федерація роботодавців України охоплює 5,7 млн. осіб. Якщо уряд отримує три конкуруючі пропозиції щодо складу делегації, не буде порушенням віддавати перевагу пропозиції, наданої найбільш представницькою організацією. Можна припустити, що пропозиція ЗА була прийнята до уваги при висуненні радників делегата від роботодавців. У зв'язку з цим, КПП не підтримав протест.

Забезпечення належного представництва інтересів працівників і роботодавців на МКП є юридичним обов'язком держави, що впливає з її членства в МОП. Порушення такого зобов'язання може бути підставою міжнародно-правової відповідальності держави.

Для з'ясування чи належним чином держава-член виконує своє зобов'язання, в рамках МОП розроблено спеціальний механізм, центральним елементом якого є КПП. Після реформування КПП, він має право діяти не

тільки після отримання протесту або скарги, а і з власної ініціативи, що сприятиме підвищенню його ефективності. Однак багато держав і сьогодні не мають справді незалежних організацій працівників і роботодавців, але продовжують призначати неурядових делегатів на МКП [176, с. 72]. Щоб вирішити цю проблему, необхідно шукати шляхи зміцнення ролі професійних організацій, сприяти розумінню їх членами наслідків свого членства та можливості використовувати переваги такого членства.

Найчастіше використовувана процедура розгляду скарг в рамках МОП пов'язана з одним із основоположних принципів і прав у сфері праці – свободою об'єднання. КСО – тристоронній орган, створений у 1951 році АР МБП для розгляду скарг на порушення державами права на об'єднання, зокрема, на порушення права на колективні трудові спори [132, с. 10]. Комітет, залежно від обставин справи за скаргою, представляє рекомендації АР МБП, зокрема, про те, що справа не вимагає подальшого розгляду, що відповідному уряду слід звернути увагу на виявлення проблеми і запропонувати йому вжити заходів для їх вирішення. Виконання рішень обов'язково для держав-учасниць, але ніякої спеціальної процедури, крім засідання АР МБП відповідно до ст. 24 і 26 Статуту, спрямованого на спонукання держав до виконання рішень КСО, не існує.

В результаті розгляду більше трьох тисяч справ КСО створено вельми повний, збалансований і логічно послідовний комплекс принципів у галузі колективних трудових спорів, заснований на положеннях Статуту МОП, відповідних конвенцій, рекомендацій та резолюцій. Принципи, розроблені КСО, отримали загальне визнання на міжнародному рівні та застосовуються для розвитку національних правових систем у частині трудових спорів [15, с. 335].

У міжнародному трудовому праві принцип свободи об'єднання та дійсного визнання права на ведення колективних переговорів визнається пріоритетним і основоположним принципом та правом у сфері праці [32, с. 807]. Цей принцип включає в себе два аспекти. По-перше, свобода

об'єднання включає в себе право створювати об'єднання, право вступати у вже створені об'єднання, а також право брати участь у діяльності цих об'єднань [13, с. 159]. По-друге, свобода об'єднання означає свободу об'єднань у своїй діяльності. І якщо з першим аспектом сьогодні в Україні практично відсутні проблеми, скоріше навпаки, працівники числяться членами профспілки, сплачують профспілкові внески, але не беруть жодної участі в роботі цієї профспілки і взагалі забувають про її існування, то з другим аспектом проблеми виникають. І саме з цим аспектом пов'язані звернення українських професійних об'єднань до КСО.

За роки незалежності, проти України було подано 10 скарг до КСО. Зрозуміло, що сьогодні перші скарги вже не мають актуальності, тому доцільним видається зосередження уваги саме на останніх скаргах.

У справі № 2065, поданій 16 жовтня 2007 року, Міжнародна організація роботодавців, від імені Федерації роботодавців України (ФРУ), звернулася до КСО зі скаргою на передбачуване порушення українською владою права організацій роботодавців розробляти і приймати свій статут та організовувати свій апарат без втручання з боку державних органів. Заявник стверджував, що ФРУ прийняла зміни до свого статуту, підготовлені на основі прийнятої практики та після проведення широких консультацій з членами ФРУ. Але Міністерство юстиції України відмовило у реєстрації статуту зі змінами. В подальшому ці зміни були зареєстровані. Тобто в цьому випадку звернення до КСО зіграло свою позитивну роль і сприяло реєстрації статуту зі змінами.

У справі № 2843, поданій 22 березня 2011 року, Конфедерація вільних профспілок України (КВПУ) і Федерація профспілок малого та середнього підприємництва України звернулися до КСО зі скаргою, що Закон України «Про соціальний діалог», прийнятий 23 грудня 2010 року, матиме шкідливий вплив на здатність профспілок представляти інтереси своїх членів у соціальному діалозі та колективних переговорах, оскільки встановлює критерії репрезентативності для профспілкових організацій та їх об'єднань на

різних рівнях. Також КВПУ стверджувала, що асоційовані з нею організації не мають можливості ведення колективних переговорів, підписання та долучення до колективних договорів. І якщо з першого приводу КСО визнав, що критерії можуть мати місце, то відповідь уряду щодо асоційованих організацій досі є предметом розгляду КСО, що свідчить про наявність реальної проблеми.

У справі № 2890, поданій 22 липня 2011 року, Федерація профспілок України (ФПУ) стверджує, що новий Податковий кодекс України порушує Конвенції МОП № 87 і № 98. Крім того, стверджувалося, що мав місце випадок втручання у створення профспілкових організацій, а також випадки переслідування профспілкових лідерів і спроби держави захопити майно ФПУ. Дана скарга пов'язана з тяжким процесом визначення яке майно лише використовується ФПУ, а належить державі, а яке – належить безпосередньо ФПУ. До цього визначення були залучені органи прокуратури, що могло вважатися втручанням у діяльність профспілок. Зрозуміло, що цей процес мав закінчитися саме переговорами, а звернення до КСО було одним з аргументів ФПУ на переговорах з урядом. І в цьому значенні звернення мало успіх.

Таким чином, проти України було подано 10 скарг до КСО, при цьому 6 з них були подані до 2001 року. Такий показник має бути визнаний задовільним: профспілки роботодавців і організації роботодавців використовують цей механізм, але не зловживають ним. Звернення до КСО використовуються ними як посилення власної позиції у соціальному діалозі з урядом. Уряд, навіть не визнаючи своїх порушень, здебільшого виправляє їх. І це підтверджує ефективність юридично доволі м'якого механізму КСО.

2.3. Правові основи здійснення співробітництва між міжнародною організацією та державою-членом або третьою державою у сфері трудових відносин

Співробітництво у сфері правового регулювання трудових відносин здійснюється міжнародною організацією як з державами-членами, так і з третіми державами. Найяскравішим прикладом співробітництва міжнародної організації з третіми державами є угоди про асоціацію ЄС з третіми країнами. І цей приклад зараз набуває особливої актуальності для України. Прикладом співробітництва міжнародної організації з державою членом у сфері трудових відносин є підписання ПГПК між МОП та державою-членом МОП. Також особливим видом співробітництва треба розглядати подання конвенцій та рекомендацій МОП компетентним національним органам влади. Саме дослідженню цих прикладів співробітництва присвячено цей пункт.

Угоди про асоціацію є найбільш просунутим видом міжнародних угод, які ЄС може укладати з третіми країнами, – країнами, з якими ЄС готовий розвивати міцні тривалі союзницькі відносини, що ґрунтуються на взаємній довірі та повазі до спільних цінностей. В установчих договорах про Європейський союз правова концепція асоціації знайшла своє закріплення у ст. 217 Договору про функціонування ЄС. В ній говориться: «Союз може укладати з однією чи більше третіми країнами або міжнародними організаціями угоди про створення асоціації, які передбачають взаємні права і обов'язки, спільні дії і особливі процедури».

У практиці ЄС угоди про асоціацію найчастіше укладалися з метою підготовки асоційованої країни до набуття членства в ЄС. Це – такі країни, як Греція та Туреччина (1960-ті), Мальта та Кіпр (1970-ті), Болгарія, Естонія, Латвія, Литва, Польща, Румунія, Словаччина, Словенія, Угорщина, Чехія (1990-ті), Албанія, Боснія і Герцеговина, Македонія, Сербія, Хорватія (2000-ні). Також вони укладалися як альтернатива членству в ЄС – Угода про

європейський економічний простір (1992) з Австрією, Ісландією, Ліхтенштейном, Норвегією, Фінляндією і Швецією. Крім того, інколи угоди про асоціацію укладаються з неєвропейськими країнами з метою надання допомоги в їх розвитку: Угоди про партнерство з африканськими, карибськими та тихоокеанськими державами (1960-2000), з середземноморськими країнами – Алжиром, Марокко, Тунісом, Єгиптом, Сирією, Ліваном, Ізраїлем (1990-2000), з Південно-Африканською Республікою (1999) та Чилі (2002) [65, с. 12]. Як наголосив Суд ЄС, угода про асоціацію «створює спеціальні привілейовані зв'язки з країною – не членом, котра повинна, принаймні до певної міри, брати участь у системі Співтовариства» (справа 12/86 «Demirel»).

І хоча укладання угоди не означає набуття «асоційованого членства» в ЄС (якого просто не існує), асоційована країна до певної міри долучається до реалізації завдань, для досягнення яких і був створений ЄС. Очевидно, що одним з таких завдань є належне правове регулювання трудових відносин, зважаючи і на необхідність забезпечення трудових прав людини, і на важливість дотримання трудових стандартів у контексті переваг у торгівлі. У зв'язку з цим, далі здійснюватиметься аналіз положень Угод про асоціацію ЄС з третіми країнами. Як висновок, має бути знайдена відповідь на питання: чи здійснює вплив ЄС, як міжнародна організація, на правове регулювання трудових відносин в країнах, які не є членами ЄС.

Почнемо аналіз з положень Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та ЄС і його державами-членами, з іншої сторони. Для цього скористаємося текстом, розміщеним на Урядовому порталі (єдиний веб-портал органів виконавчої влади України). Стаття 291 цієї угоди, під назвою Багатосторонні трудові стандарти та угоди, визначає, що сторони визнають повну та ефективну зайнятість та гідну працю для всіх як ключові елементи для торгівлі в контексті глобалізації. Сторони повторно підтверджують свої зобов'язання щодо сприяння розвитку торгівлі шляхом, що приводить до повної та ефективної зайнятості та гідної праці для всіх, зокрема чоловіків,

жінок та молоді. Далі передбачається, що Україна і ЄС забезпечують та реалізують в своїх законах та практиках основні міжнародно визнані трудові стандарти, а саме: (а) свободу об'єднань та ефективне визнання права на колективні переговори; (b) усунення всіх форм примусової чи обов'язкової праці; (с) фактичне викоренення дитячої праці; та (d) усунення дискримінації стосовно зайнятості та професій. При цьому, сторони підтверджують своє зобов'язання щодо ефективного виконання фундаментальних та пріоритетних конвенцій МОП, які вони ратифікували, та Декларації МОП стосовно основних принципів та прав у світі праці 1998 року. Сторони також розглядають питання про ратифікацію та імплементацію інших конвенцій МОП, які класифікуються МОП як такі, що відповідають сучасним вимогам, тобто робиться прив'язка до актів іншої міжнародної організації. В цьому контексті цікавим питанням для дослідження постають відносини між ЄС і МОП, зокрема аналіз Угоди про співпрацю між цими організаціями. Україна і ЄС також наголошують, що трудові стандарти не повинні використовуватися для протекціоністських цілей в торгівлі. Сторони відзначають, що їх порівняльна перевага жодним чином не повинна бути поставлена під сумнів.

Зрозуміло, що в основній своїй частині ці положення спрямовані саме на Україну, як на сторону зі слабшим правовим регулюванням трудових відносин. Але зобов'язання, що накладаються, навряд чи можна назвати жорсткими чи новими для України. Більшість з цих зобов'язань вже були взяті на себе Україною, але перед іншими суб'єктами, а тому політична вага ЄС і ефективний механізм відповідальності за невиконання положень Угоди про асоціацію можуть сприяти ефективнішому виконанню міжнародно-правових зобов'язань України у цій сфері.

Відповідне зобов'язання міститься також в проекті Угоди про асоціацію між Грузією та ЄС (стаття 229). А ось стаття 286 Угоди про створення асоціації між державами Центральної Америки, з одного боку, і ЄС та його державами-членами, з іншого, крім положень, ідентичних до

положень статті 291 Угоди про асоціацію між Україною та ЄС, містить ще чіткий перелік конвенцій МОП (усього 8 конвенцій), ефективне здійснення яких повинно бути передбачено як в національних законах, так і в національній практиці.

У статті 293 Угоди про асоціацію між Україною та ЄС, під назвою Торгівля на користь сталого розвитку, сторони підтверджують, що торгівля повинна сприяти сталому розвитку в усіх його вимірах. Сторони визнають сприятливий вплив основних трудових стандартів і гідної праці на економічну ефективність, інновації та продуктивність, і наголошують на цінності більшої узгодженості між торговельними політиками, з одного боку, та зайнятістю і соціальними політиками, з іншого. Відповідне положення знаходимо також в проекті Угоди про асоціацію між Грузією та ЄС (стаття 231). А ось у більшості інших угод про асоціацію дане положення відображення не знайшло.

Відповідно до статті 296, яка стосується підтримки рівнів захисту, кожна сторона Угоди повинна ефективно застосовувати своє екологічне та трудове законодавства за допомогою стійких чи повторюваних дій або бездіяльності у такий спосіб, що впливає на торгівлю або інвестиції між сторонами. Відповідна стаття Угоди про асоціацію між Грузією та ЄС, крім зазначеного положення, містить ще один пункт. Відповідно до нього, сторони визнають, що для заохочення торгівлі або інвестицій неприпустимо знижувати рівень захисту, що надається у національному праві охорони навколишнього середовища чи трудовому праві. Можливо, включення такого пункту могло б бути правильним кроком і для Угоди про асоціацію між Україною та ЄС, хоча Конституція України безпосередньо передбачає, що звуження прав і свобод людини, які вже були надані, не допускається.

Остання стаття Угоди про асоціацію між Україною та ЄС, яка стосується правового регулювання трудових відносин, є стаття 432. Відповідно до неї, сторони здійснюють заходи, спрямовані на активізацію обміну інформацією, практикою та досвідом, для заохочення більш тісного

співробітництва в галузі професійно-технічної освіти та навчання, зокрема з метою: а) розвитку систем професійно-технічної освіти та навчання, подальшого підвищення кваліфікації упродовж трудової діяльності/життя, що відповідає реаліям в контексті змін на ринку праці; б) створення національних механізмів з метою покращення прозорості та визнання кваліфікацій та компетенцій, використовуючи, по можливості, досвід ЄС.

Інші угоди про асоціацію мають як іншу структуру, так і зовсім інший набір положень стосовно регулювання трудових відносин. Так, Угода про стабілізацію та асоціацію між Європейськими Співтовариствами та їхніми державами-членами, з одного боку, та Республікою Сербія, з іншого боку, містить лише одну статтю, яка стосується предмету нашого дослідження. За статтею 101 цієї угоди, сторони співпрацюватимуть з метою сприяння реформі політики в області зайнятості в Сербії, в контексті зміцнення економічних реформ та інтеграції. Співпраця також буде спрямована на підтримку адаптації сербської системи соціального забезпечення до нових економічних та соціальних вимогам, і тягне за собою коригування законодавства Сербії щодо умов праці та рівних можливостей для жінок і чоловіків, для людей з обмеженими можливостями і для людей, що належать до меншин і інших уразливих груп, а також підвищення рівня захисту гігієни та безпеки праці, беручи за приклад рівень захисту, який існує в ЄС. Співпраця належним чином враховуватиме пріоритетні області, пов'язані з *acquis* Співтовариства в цій галузі.

Стаття 77 Угоди про стабілізацію та асоціацію між Європейськими Співтовариствами та їхніми державами-членами, з одного боку, та Республікою Албанія, з іншого боку, яка також є єдиною статтею щодо регулювання трудових відносин, передбачає, що Албанія має поступово привести своє законодавство у відповідність до *acquis* Співтовариства в частині умов праці, зокрема в галузі гігієни та безпеки на робочому місці, і рівних можливостей.

Євро-середземноморська угода про створення асоціації між Європейським Співтовариством і його державами-членами, з одного боку, та Республікою Ліван, з іншого боку, у статті 65 визначає, що сторони повинні вступити в діалог з усіх аспектів, що становлять взаємний інтерес, зокрема, з приводу соціальних проблем, таких як безробіття, реабілітація осіб, що втратили працездатність, рівного ставлення до чоловіків і жінок, трудових відносин, професійної підготовки, гігієни та безпеки праці. Ця стаття, знову ж таки, була єдиною, що стосувалася регулювання трудових відносин.

Угода про створення асоціації між державами Центральної Америки, з одного боку, і ЄС та його державами-членами, з іншого, положення якої вже згадувалися, містить статтю, яка відсутня в Угоді про асоціацію між Україною та ЄС. Стаття 42 цієї угоди, під назвою Працевлаштування та соціальний захист, визначає, що сторони домовилися співпрацювати з метою сприяння зайнятості та соціальному захисту за допомогою дій і програм, спрямованих, зокрема на: (a) забезпечення гідної роботи для всіх; (b) створення ширших і належно функціонуючих ринків праці; (c) розширення сфери дії соціального захисту; (d) обмін передовим досвідом у галузі робочої мобільності; (e) сприяння соціальному діалогу; (f) забезпечення дотримання основоположних принципів і прав у сфері праці, передбачених у конвенціях МОП, так званих основних стандарти праці, зокрема стосовно свободи об'єднань, права на ведення колективних переговорів і недискримінації, скасування примусової і дитячої праці, і рівного статусу між чоловіками і жінками; (g) вирішення питань, пов'язаних з неформальною економікою; (h) розвиток якостей людських ресурсів через поліпшення освіти і професійної підготовки, у тому числі ефективної професійної підготовки; (i) поліпшення стану гігієни та безпеки праці, зокрема, шляхом посилення ролі інспекції праці. Ця діяльність може здійснюватися на національному, регіональному та міжрегіональному рівнях, в тому числі за допомогою налагодження взаємодії, взаємного навчання, виявлення і поширення передового досвіду,

обміну інформації на основі порівнянних статистичних інструментів та індикаторів і контактів між організаціями соціальних партнерів.

Таким чином, дослідивши лише певну частину угод про асоціацію ЄС з третіми країнами, можна дійти висновку, що питання правового регулювання трудових відносин передбачено в кожній з них. Залежно від виду, часу прийняття, подальшої мети учасників, рівня економічного розвитку учасників угоди про асоціацію містять різний перелік положень щодо співпраці і зобов'язань у сфері трудових відносин. Так, відповідні положення Угоди про асоціацію між Україною та ЄС є одними з найширших [64], на рівні проекту Угоди про асоціацію між Грузією та ЄС, а ось відповідні положення Угоди про стабілізацію та асоціацію між Європейськими Співтовариствами та їхніми державами-членами, з одного боку, та Республікою Албанія, з іншого боку, містяться лише в одній статті. Однак відповідь на поставлене питання на початку дослідження від цього не змінюється – ЄС, як міжнародна організація, безпосередньо впливає на правове регулювання трудових відносин у третіх країнах шляхом підписання угод про асоціацію.

Проекти міжнародної технічної допомоги, що здійснюються міжнародними організаціями, набувають все більшого значення. Міжнародна технічна допомога відіграє важливу роль у впровадженні сталого розвитку міжнародної спільноти і застосовується у вирішенні таких глобальних проблем людства як ліквідація крайньої бідності та голоду, скорочення дитячої смертності та покращення охорони материнства [12, с. 9]. Не є виключенням і Міжнародна організація праці, яка також має спеціальні механізми надання технічної допомоги державам-членам у сферах, які належать до її компетенції. Для України така допомога набуває особливої актуальності, зважаючи на процес реформування трудового права України, який, відверто кажучи, затягнувся. Це зумовлює актуальність обраної теми і доводить необхідність вивчення програм, що здійснює МОП.

В українській науці міжнародного права здійснено два комплексні дослідження, що стали основою даної роботи. Це монографії «Правове регулювання міжнародної технічної допомоги: стан, тенденції, та перспективи розвитку» І.В. Братко [12] та «Програмне регулювання у сучасному міжнародному праві: еволюція, форми та механізми реалізації» Б.В. Бабіна [9]. Однак ці дослідження можуть виступати лише основою, оскільки в них не здійснювався детальний аналіз такої програми технічного співробітництва як Програма гідної праці для країни (далі – ПГПК), не визначалися її характерні особливості, необхідні передумови, процедура здійснення та можливі результати. Саме цьому аналізу у подальшому буде присвячено дане дослідження.

МБП, як виконавчий орган МОП, проводить різного роду заходи, що мають на меті допомогу урядам і організаціям роботодавців та працівників у виконанні ними своїх функцій і ролей у сфері нормотворчої діяльності та в рамках контрольного механізму. Слід розглядати ці заходи в контексті основних цілей і принципів МОП, втілених у її Статуті та міжнародних трудових нормах, а також у контексті всеосяжної політики, що передбачає тісну співпрацю зі всіма тристоронніми учасниками організації та іншими відповідними установами в кожній державі з метою забезпечення того, аби визначалися цілі країни і вирішувалися національні завдання за допомогою як трудових норм, так і технічного співробітництва [52, с. 58].

Як зазначається у Резолюції про роль МОП у галузі технічного співробітництва від 15.06.2006р., ПГПК, що розробляються на основі тристоронніх консультацій на національному рівні, слугують ключовим механізмом здійснення технічного співробітництва на рівні країни.

ПГПК вперше офіційно були запропоновані в якості програмної концепції у листопаді 2003 року і були включені до Програми діяльності МОП у 2004 році. АР МБП неодноразово висловлювала свою повну підтримку розробці та проведенню послідовних програм МОП в країнах і, починаючи з 2006-2007 рр., МБП перетворило ПГПК в основний механізм

складання та проведення програм своєї діяльності в країнах. Досягнення цілей гідної праці на національному рівні стало одним із пріоритетних завдань Комітету з технічного співробітництва АР МБП.

ПГПК переслідують дві основні мети. Вони сприяють гідній праці як ключовому компоненту стратегій національного розвитку. Гідна праця має стати метою національної політики урядів і соціальних партнерів, так само як і інших зацікавлених сторін на місцевому рівні. А також завдяки ПГПК статистичні дані, інструментарій та інформаційно-пропагандистська діяльність МОП можуть ефективно використовуватись тристоронніми учасниками на національному рівні.

ПГПК є комплексною основою, на якій будується співпраця МОП з кожною державою-членом. ПГПК є малим, але, можливо, вирішальним внеском МОП у досягнення національної мети, яку повинні ставити перед собою держави-члени, наприклад, проводячи національний план дій у сфері гідної праці [60, с. 2].

ПГПК є інструментом складання програми, призначеним для активної децентралізації відповідальності при плануванні та проведенні послідовної та комплексної програми МОП щодо сприяння тристороннім учасникам в державах-членах. Центральними елементами цього процесу є трипартизм і соціальний діалог. Таким чином, МОП та її національні тристоронні учасники несуть обопільну відповідальність за проведення ПГПК, а МБП несе всю відповідальність і зобов'язання за досягнення кінцевих результатів, передбачених у програмах. Перетворення цих результатів у конкретні практичні переваги вимагає активного залучення тристоронніх учасників та відповідних установ.

Більш того, слід зазначити, що впровадження в практику ПГПК збігається з процесом реформ в рамках всієї системи ООН, націлених на підвищення послідовності, ефективності та координованості діяльності установ ООН на національному рівні. На думку МОП, ПГПК дозволить організації внести свій безпосередній внесок в процеси, що відбуваються

завдяки проведенню «Рамкової програми ООН з надання допомоги в цілях розвитку» (далі – РПДР). Внутрішні керівні принципи, що стосуються ПГПК, забезпечать послідовність і сумісність з керівними принципами, що стосуються процесу РПДР. Хоча різні країни знаходяться на різних етапах циклу РПДР, з плином часу для керівництва МОП буде важливо спробувати включитися в процес РПДР, і при підготовці ПГПК дотримуватися комплексних і скоординованих підходів. ПГПК поступово перетворюються на рамкові програми, націлені на розробку різних ініціатив МОП, надання сприяння і підтримки співпраці в підтримку будь-якої конкретної країни за рахунок ресурсів, одержуваних з різних джерел. Таким чином ПГПК є тим інструментом, який дозволить мобілізувати і об'єднати ресурси регулярного бюджету МОП та, що особливо важливо, кошти з позабюджетних джерел, включаючи джерела самої країни, так само як і кошти зовнішніх донорів.

Методологія складання ПГПК являє собою шестиступеневий процес [138, с. 13]. Цими етапами є: 1) з'ясування становища країни; 2) погодження не більше трьох пріоритетів ПГПК з тристоронніми учасниками і з'ясування взаємозв'язків між поточною діяльністю МОП та відібраними пріоритетами; 3) визначення дворічних підсумків та результативності ПГПК спільно з тристоронніми учасниками; 4) планування здійснення; 5) управління здійсненням (директор місцевого бюро МОП є керуючим ПГПК і відповідає за досягнення узгоджених результатів; 6) моніторинг, звітність та оцінка. Процес носить повторний характер. Одночасно можуть проводитися заходи різних етапів.

У рамках МОП процес складання ПГПК проводиться за ініціативи місцевих бюро МОП. Для того, щоб посилити потенційні можливості польових структур, а також привести потреби у відповідність до узгоджених глобальних стратегій і результатів, необхідним є досвід технічних підрозділів штаб-квартири. Технічні підрозділи штаб-квартири повинні виділяти значну частину своїх ресурсів на обслуговування країн задля досягнення цілей

ПГПК. Завдяки цьому підвищується можливість більшої ефективності наданих МБП послуг при тих же витратах.

У ПГПК включені конкретні напрями діяльності МБП в інтересах роботодавців та в інтересах працівників; при цьому наголос робиться на те, що процес зміцнення їхніх потенційних можливостей був орієнтований на пріоритети, враховані в ПГПК, з тим щоб МОП в цілому на рівні країни домагалася одних і тих же результатів.

Для того щоб забезпечити більш тісну інтеграцію технічного співробітництва з політичними рекомендаціями організації і більш тісно пов'язувати кошти з позабюджетних джерел з бюджетними коштами, важливо розуміти, що відповідність ПГПК стає критичним критерієм, завдяки якому можна оцінювати і відбирати пропозиції за програмою або проектом для внесення їх на затвердження донорів. З плином часу це повинно дозволити привести у відповідність весь портфель технічного співробітництва з пріоритетами ПГПК і дасть можливість МОП інвестувати основну частину ресурсів в ту чи іншу країну таким чином, щоб домагатися ключових узгоджених кінцевих результатів. Цей процес буде ще більш поглиблений завдяки проведенню аналізу інформації, що міститься в кінцевих результатах ПГПК на регіональному рівні та врахування їх у Програмі та бюджеті МОП в наступні дворічні періоди. Результати оцінок ПГПК переконливо свідчать про важливість розширення відповідальності самих країн за здійснення ПГПК за рахунок більш широкого співробітництва з тристоронніми учасниками. Незважаючи на те, що у всіх випадках тристоронні учасники залучалися до розробки ПГПК, контакти з партнерами протягом усього строку проведення цих програм інколи були слабкими.

ПГПК, як документи, не повинні бути довше 10 сторінок (4000-4500 слів) [138, с. 28]. Документ складається з чотирьох розділів, в рамках шести етапів, зазначених вище. Ці розділи полягають у наступному:

1. Дані по країні (2-5 сторінок). Тільки основні пункти, а не вичерпний аналіз. Включає в себе: основні тенденції і проблеми щодо гідної праці з

будь-якими статистичними даними або даними з розбивкою за статтю; посилення на національні цілі в галузі розвитку, а також межі співробітництва в цій галузі, у тому числі наскрізні або першочергові напрями; пріоритети тристоронніх учасників; зобов'язання по ратифікованим конвенціям та можливі прогалини в імплементації; відповідні державні/донорські/інші програми; відповідні уроки, напрацьовані з минулої співпраці або попередніх ПГПК.

2. Пріоритети країнових політик (1 сторінка). Лише зазначення пріоритетів країнових програм (обґрунтування впливає з попереднього аналізу). Мають бути розроблені жорсткі варіанти, оскільки має значення обмежена кількість пріоритетів і адекватний діапазон – від одного до трьох пріоритетів максимум.

3. Результати країнових програм, показники і коротка стратегія (1-3 сторінки). Результати формулюються в стисло і точно. Для кожного результату є один або максимум три показники для вимірювання продуктивності. Кожен результат супроводжується заявою короткої стратегії, що вказує як буде продовжуватись робота. Можуть бути згадані критичні припущення і ризики. Проте, бажанішими є концентровані результати. Рамкова таблиця результатів має бути додана до загального документу ПГПК.

4. Планування впровадження, управління та оцінки (1 сторінка). Короткий опис механізмів управління для планування, моніторингу та звітності за ПГПК. Наприклад, налагодження національного тристороннього комітету, графіку ПГПК, будь-які заходи з оцінки і т.д. План моніторингу може бути доданий до ПГПК. План реалізації також має бути розробленим, але в якості внутрішнього інструменту управління; він не додається до загального документу ПГПК. Оновлення плану реалізації формує основу для періодичної, щонайменше річної, внутрішньої доповіді про виконання.

Станом на 30 серпня 2013 р. 59 ПГПК були діючими (з них 32 здійснювалися в Африці, 4 – в арабських державах, 10 – в Азійсько-

Тихоокеанському регіоні, 6 – у Латинській Америці, 7 – у Європі і Центральній Азії), 37 ПГПК перебували на стадії розробки проекту та консультацій з тристоронніми партнерами, а 13 ПГПК знаходилися на початковій стадії.

Досліджені автором ПГПК починаються з зазначення головної мети МОП. Цією метою визначається сприяння можливості отримання жінками й чоловіками гідної та продуктивної праці в умовах свободи, справедливості, безпеки та людської гідності. Також визначається, що ПГПК заохочують гідну працю як один із ключових компонентів політики розвитку й, водночас, як національну політичну мету урядів та соціальних партнерів.

Останні 17 років співробітництво між МОП і незалежною Україною здійснювалося у рамках 30 проектів МОП із технічного співробітництва, які охоплюють майже всі сфери, передбачені мандатом МОП.

У 2006-2007 рр. МОП співпрацювала з Україною над розробленням першої Програми гідної праці. У червні 2008 року був підписаний Меморандум про взаєморозуміння між МОП і національними партнерами щодо Програми гідної праці на 2008-2011 рр. Хоча цей меморандум був просто рамковою угодою про наміри, у процесі виконання він став масштабним практичним документом.

12 червня 2012 року Україна і МОП затвердили Програму гідної праці для України на 2012-2015 рр. Меморандум про затвердження програми з боку МОП підписала Регіональний директор Міжнародної організації праці по країнах Європи і Центральної Азії, а з української сторони підписи під документом поставили Глава Федерації роботодавців України, Віце-прем'єр-міністр – Міністр соціальної політики України та Голова Федерації профспілок України.

Пріоритетні сфери співробітництва і планові кінцеві результати програми для країни були розроблені у тісному співробітництві з партнерами. Цей процес розпочався з індивідуальних консультацій та оцінки попередньої ПГПК. Після цих дискусій з урахуванням отриманих думок

група технічної підтримки гідної праці та Бюро МОП для країн Центральної і Східної Європи у Будапешті розроблено проект текстової частини програми, який пройшов обговорення.

У рамках всеосяжної теми «Гідна праця для всіх» МОП у період з 2012 до 2015 рр. зосередиться у своїй роботі в Україні на трьох пріоритетах ПГПК, які слід розглядати як довгострокові цілі. Це: i) зміцнення інституцій соціального діалогу з метою посилення їхньої участі в управлінні ринком праці; ii) заохочення гідної праці та покращення спроможності української робочої сили щодо працевлаштування; iii) удосконалення систем соціального захисту [66].

Управління цією програмою співробітництва здійснюватиметься через мережу, до якої входитимуть Національний координатор у Києві, Регіональне бюро по Європі та технічні підрозділи штаб-квартири у Женеві. Національний координатор виконуватиме координаційну роль. МОП продовжить співпрацювати з головними зацікавленими сторонами у країні, такими як ООН (у рамках РПДР), Світовий банк і Делегація ЄС.

Процес досягнення цілей програми буде здійснюватися через проекти технічного співробітництва, дорадчі місії, семінари із поширення інформації та розбудови спроможності. Для фінансування реалізації цієї Програми для країни будуть залучені позабюджетні кошти та регулярні бюджетні ресурси МОП.

Перевірка виконання Програми гідної праці для України здійснюватиметься на регулярній основі із застосуванням партнерами інтерактивних методів. Процес моніторингу передбачатиме використання місій експертів МОП та їхніх внутрішніх звітів. Кожні півроку виконання Програми перевірятиме Рада ПГПК, до складу якої входитимуть представники партнерів і Національний координатор.

Таким чином, ПГПК є дієвим механізмом технічного співробітництва МОП та її держав-членів. ПГПК розробляються, здійснюються і оцінюються у тісному контакті з тристоронніми партнерами, що забезпечує їх

ефективність. Будучи невеликими за обсягом документами, вони дозволяють визначити проблемні місця (пріоритети) та шляхи вирішення цих проблем за допомогою МОП. Для кращого розуміння ПГПК в подальшому доцільним видається порівняльно-правовий аналіз таких програм у різних державах.

Окремої уваги заслуговує процес подання до компетентних органів влади прийнятих Конвенцій і Рекомендацій як зобов'язання держав-членів МОП.

Ще до початку першої стадії імплементації, тобто стадії вираження державою згоди на обов'язковість для неї договору, зовнішні чинники – зміст міжнародних норм та їх соціальні особливості – визначають принципову позицію держави по відношенню до них. Приймаючи рішення про доцільність чи недоцільність прийняття на себе зобов'язань за договором, вона неодмінно враховує як ступінь відповідності міжнародної норми до свого законодавства, так і існуючу національну процедуру трансформації й виконання міжнародних договорів.

Коли мова йде про документи, ухвалені в МОП, на позицію держави на цьому етапі впливає такий специфічний зовнішній фактор, як обов'язок подання міжнародних конвенцій та рекомендацій МОП на розгляд компетентних державних властей – процедура, що дозволяє залучити увагу до міжнародного документа різних суспільно-політичних сил, які здатні в тій чи іншій мірі вплинути на остаточне рішення держави [4, с.47].

Всі держави-члени МОП зобов'язані подавати конвенції та рекомендації компетентним національним органам влади. Відповідно до п. 5 ст. 19 Статуту МОП, у відношенні конвенції повинні бути здійснені наступні дії: а) конвенція розсилається всім членам МОП для ратифікації; б) кожен член МОП зобов'язується протягом року з моменту закриття сесії МКП (або, якщо це неможливо, зважаючи на виняткові обставини, якнайшвидше, наскільки це практично можливо, але не пізніше 18 місяців з моменту закриття сесії МКП) подати конвенцію на розгляд органу або органів влади, до сфери компетенції яких входить це питання, для прийняття відповідного

закону або для вжиття заходів іншого порядку; с) члени МОП інформують Генерального директора МБП про заходи, вжиті відповідно до цієї статті для подання конвенції компетентному органу або органам влади, повідомляючи йому всі відомості про цей орган або цих органах влади, що вважаються компетентними, і про прийняті ними рішення. Відповідно до п. 7 ст. 19 Статуту МОП, у відношенні рекомендації повинні бути здійснені аналогічні дії, але з метою розгляду можливості надання їй сили, шляхом прийняття закону або іншим способом.

З метою сприяння однаковості у поданні інформації, що спрямовується урядами, щодо заходів, прийнятих на виконання зазначених вище положень, АР МБП прийняла Меморандум про зобов'язання подання конвенцій і рекомендацій на розгляд компетентних органів влади (далі - Меморандум). Переглянутий Меморандум був прийнятий АР МБП у березні 2005 року [54, с. 10].

У Меморандумі відтворюються відповідні положення Статуту, і до нього включені витяги з доповідей Комітету експертів по застосуванню конвенцій і рекомендацій та Комітету конференції щодо застосування норм, з тим щоб роз'яснити цілі і вимоги, пропоновані до подання, характер цього зобов'язання і ряд запитів про інформацію. У ньому вказується також на необхідність проведення тристоронніх консультацій у зв'язку із зобов'язанням направляти національним парламентам акти, прийняті МКП.

Відповідно до Меморандуму, уряди зберігають за собою повну свободу дій щодо пропозиції будь-яких заходів, які вони можуть вважати належними відносно конвенцій і рекомендацій. Мета подання полягає у стимулюванні процесу прийняття швидкого та відповідального рішення кожною державою-членом по актами, прийнятими МКП. Зобов'язання направляти подання є основоположним елементом нормативної системи МОП [180]. Мета цього зобов'язання полягала і продовжує полягати в тому, щоб акти, прийняті МКП, доводилися до відома широкої громадськості.

Компетентний орган є органом, який, відповідно до Конституції кожної держави, має повноваження розробляти законодавство або вживати заходів іншого порядку в цілях застосування і дотримання конвенцій і рекомендацій. Зазвичай компетентний національний орган повинен бути законодавчим органом [54, с. 11]. Але з самого сенсу підп. з п. 5 ст. 19 Статуту МОП, де передбачено обов'язок держав-членів повідомляти Генеральному директору МОП «всі відомості про владу або влади, які вважає компетентними», випливає, що прерогатива визначення компетентної влади належить виключно самим державам.

Уряди мають повну свободу дій, у тому що стосується характеру пропозицій, які їм належить сформулювати при направленні актів компетентним органам, а також подальших заходів, які вони вважають доцільними для реалізації актів, прийнятих МКП. Зобов'язання представляти акти компетентним органам не має на увазі ніякого зобов'язання пропонувати ратифікацію конвенцій або прийняття рекомендацій.

Найважливішими аспектами, про які слід пам'ятати, є наступні: а) те, що під час або відразу після направлення конвенцій і рекомендацій законодавчим органам уряду повинні або вказати, які заходи могли б бути прийняті з метою реалізації цих актів, або запропонувати утриматися від будь яких дій, або ж відкласти ухвалення остаточного рішення; б) те, що повинна бути передбачена можливість поставити це питання на обговорення в законодавчому органі.

Тексти конвенцій і рекомендацій розсилаються урядам відразу після прийняття їх МКП у супроводі циркулярного листа, що містить нагадування про зобов'язання за поданням конвенцій і рекомендацій відповідно до статті 19 Статуту. До листа додається також Меморандум. Копії цих же документів направляються національним організаціям роботодавців і працівників. Після закінчення одного року після закриття сесії МКП, на якій були прийняті відповідні акти, всім урядам, які не подали необхідної інформації, направляється нагадування з додатком ще одного примірника Меморандуму

[180]. Якщо по закінченні 18 місяців після закриття відповідної сесії МКП ця інформація не надійшла, то направляється повторне нагадування.

Важко виявити в законодавстві держав, тим більше на конституційному рівні, які-небудь спеціальні постанови, кореспондуючі цим міжнародним зобов'язанням. Одним з небагатьох прикладів може служити, мабуть, лише Конституція Італії, в ст.35 якої, зокрема, вказується, що «Республіка ... сприяє міжнародним угодам і міжнародним організаціям, що мають на меті закріпити й упорядкувати право на працю». Слід вважати, що при розширювальному тлумаченні цієї статті вона поширюється і на зазначені статутні зобов'язання, що впливають з участі Італії в МОП.

На практиці ж зобов'язання держав за поданням конвенцій і рекомендацій компетентним властям виконуються відповідно до загальних, як правило конституційними, положеннями про подання міжнародних договорів на розгляд відповідних органів. В одних країнах договори подаються на розгляд парламентів, національних асамблей, народних зборів і т.п. (Австралія, Канада, Конго, Коста-Ріка, Чехословаччина, Данія, Греція, Італія, Японія та ін.); в інших – главі держави (Бурунді, Еквадор, Гондурас та ін.); в третіх – уряду (Центральноафриканська Республіка, Куба, Маврикій, Нігерія, Папуа - Нова Гвінея та ін.).

У доповіді Комітету експертів по застосуванню конвенцій і рекомендацій МОП, підготовленого до 102-ї сесії МКП на початку грудня 2012 року, було відзначено, що інструменти, прийняті на 91-й, 92-й, 94-й, 95-й, 96-й і 101-й сесіях МКП, не були представлені у Верховній Раді України. Комітет нагадав, що відповідно до п. 5, 6 і 7 ст. 19 Статуту МОП, члени зобов'язані подавати документи, прийняті на МКП в орган або органи, до компетенції яких входить прийняття законодавчих або інших заходів. Комітет також зазначив, що протягом багатьох років уряд надавав інформацію про подання документів, прийнятих на МКП у Верховну Раду. Уряд, у свою чергу, заявив, що ці інструменти не були представлені у Верховній Раді України, оскільки не надходило жодних пропозицій про їх

ратифікацію [205, с. 856]. Як результат, на засіданні Комітету по застосуванню стандартів уряд сказав, що відповідні документи були подані до Верховної Ради у травні 2013 року [206, с. 137].

Таким чином, виконання цього зобов'язання вельми важливо, оскільки воно веде до вирішення питання про ратифікацію або про іншу форму прийняття державами міжнародних конвенцій та рекомендацій про працю. Зобов'язання направляти акти компетентним органам сприяє зміцненню взаємин між МОП та цими органами і стимулює тристоронній діалог на національному рівні.

Висновки до Розділу 2

Перші пропозиції міжнародного регулювання питань праці висловлювалися ще у XIX ст. Перші конкретні кроки і спроби здійснення такого регулювання були зроблені в останнє десятиліття XIX ст., коли були проведені конгреси з питань трудового регулювання. Однак про реальне міжнародно-правове регулювання праці ми можемо говорити лише з перших років XX ст. Найважливішим моментом стало створення Міжнародної асоціації з питань трудового законодавства, неурядової організації, до складу якої входили незалежні експерти з трудового права. Її робота сприяла і забезпечила успішне проведення міжнародних конференцій з питань праці, результатом яких стали перші міжнародно-правові акти у сфері праці. Конвенції, прийняті в 1906 році, отримали достатньо високий для свого часу рівень ратифікацій, а проекти конвенцій, розроблені в 1913 році, мали високий рівень підтримки на момент розробки. Саме це дозволяє стверджувати, що асоціацією була проведена успішна робота, яка проклала шлях до створення МОП і заклала основи вже її діяльності, навіть незважаючи на свій неофіційний характер.

Міжнародний стандарт праці, який складається як з юридично-обов'язкової конвенції, так і з супровідної рекомендації, сьогодні стає не тільки зобов'язанням, а ще й орієнтиром до належного реформування трудового права держав-членів МОП. Саме з такої точки зору потрібно розглядати контрольний механізм МОП за виконанням державами-членами своїх зобов'язань. Контрольний механізм МОП включає в себе дві ланки: Комітет експертів із застосування конвенцій і рекомендацій МОП (далі – КЕЗКР), який готує доповіді на основі звітів та комунікації із державами-членами, та Комітет конференції із застосування конвенцій та рекомендацій МОП, який обговорює та затверджує доповіді КЕЗКР. Предметом дослідження стала Частина II доповіді КЕЗКР, що була представлена на 102-й сесії Міжнародної конференції праці, яка відбулася у червні 2013 року, що

дозволило оцінити, не претендуючи на загальність, ступінь впливу доповідей КЕЗКР на реформування трудового права України, зокрема шляхом вивчення подальших дій уряду щодо висловлених зауважень. Доведено, що вплив КЕЗКР на реформування трудового права здійснюється шляхом представлення державам-учасникам МОП зауважень, у тому числі у формі рекомендацій, щодо застосування в них ратифікованих конвенцій. КЕЗКР відіграє важливу роль у цьому процесі, навіть маючи доволі м'які у юридичному сенсі механізми впливу, оскільки держави, у тому числі й Україна, дослуховуються до його рекомендацій.

Забезпечення належного представництва інтересів працівників і роботодавців на Міжнародній конференції праці є юридичним обов'язком держави, що випливає з її членства в МОП. Порухення такого зобов'язання може бути підставою міжнародно-правової відповідальності держави. Для з'ясування чи належним чином держава-член виконує своє зобов'язання, у рамках МОП розроблено спеціальний механізм, центральним елементом якого є Комітет з перевірки повноважень. У дослідженні проаналізовано практику Комітету з перевірки повноважень у скаргах проти України. Доведена необхідність шукати шляхи зміцнення ролі професійних організацій, сприяти розумінню їх членами наслідків свого членства та можливості використовувати переваги такого членства.

Найчастіше використовувана процедура розгляду скарг у рамках МОП пов'язана з одним із основоположних принципів і прав у сфері праці – свободою об'єднання. Для розгляду цих скарг створено Комітет зі свободи об'єднання (далі – КСО), яким у результаті розгляду більше трьох тисяч справ створено вельми повний, збалансований і логічно послідовний комплекс принципів у галузі колективних трудових спорів, заснований на положеннях Статуту МОП, відповідних конвенцій, рекомендацій та резолюцій. Проаналізовано три останні, з десяти загалом, скарги проти України до Комітету зі свободи об'єднання. Звернення до КСО використовується профспілками і організаціями роботодавців як посилення

власної позиції у соціальному діалозі з урядом, який, навіть не визнаючи своїх порушень, здебільшого виправляє їх, що підтверджує ефективність юридично доволі м'якого механізму КСО.

Далі досліджуються такі приклади співробітництва: підписання програми гідної праці для країни між МОП та державою-членом МОП, подання конвенцій та рекомендацій МОП компетентним національним органам влади та частини угод про асоціацію ЄС з третіми країнами, які визначають співробітництво у галузі трудових відносин, як приклад співробітництва міжнародної організації з третіми державами.

Програми гідної праці для країни, що розробляються на основі тристоронніх консультацій на національному рівні, слугують ключовим механізмом здійснення технічного співробітництва на рівні країни. Здійснено аналіз положень Програми гідної праці для України на 2012-2015 рр. Доведено, що будучи невеликими за обсягом документами, Програми гідної праці для країни дозволяють визначити проблемні місця (пріоритети) та шляхи вирішення цих проблем за допомогою МОП.

Доведено, що питання правового регулювання трудових відносин передбачено в кожній з угод про асоціацію ЄС з третіми країнами. Однак залежно від виду, часу прийняття, подальшої мети учасників, рівня економічного розвитку учасників угоди про асоціацію містять різний перелік положень щодо співпраці і зобов'язань у сфері трудових відносин. Здійснено аналіз положень Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та ЄС і його державами-членами, з іншої сторони, у частині регулювання трудових відносин, і доведено, що відповідні положення документу є одними з найширших.

РОЗДІЛ 3. ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ЗА УЧАСТЮ МІЖНАРОДНИХ ОРГАНІЗАЦІЙ ЯК СТОРОНИ ТАКИХ ВІДНОСИН

3.1. Особливості правового регулювання статусу персоналу міжнародних організацій

Міжнародні адміністративні трибунали, які є предметом цього дослідження – це судові органи, що здійснюють правосуддя у вузькій сфері трудових відносин, які виникають між міжнародними організаціями та їхнім персоналом. Особливості статусу міжнародних цивільних службовців та обмежені можливості захисту їх прав в рамках існуючих судових та адміністративних процедур неминуче вимагали створення спеціалізованих судових органів для вирішення трудових спорів за участю персоналу міжнародних організацій.

З точки зору МС ООН міжнародні службовці входять до категорії «міжнародних агентів». У своєму консультативному висновку від 11 квітня 1949 року у справі про відшкодування збитків, понесених на службі ООН Суд зазначив, що поняття «міжнародний агент» означає «будь-яку особу, яка, незалежно від факту отримання заробітної плати чи ні, виконання постійних доручень чи ні, виконує або допомагає виконувати будь-яку функцію організації, тобто будь-яка особа при посередництві якої (через яку) діє організація» [164].

Як правило, документи, що регулюють статус персоналу міжнародних організацій, використовують поняття «службовець» (в окремих випадках, «агент»), але виключно стосовно до даних документів. Так, для цілей Положень про персонал ООН поняття «Секретаріат Організації Об'єднаних Націй», «співробітники» або «персонал» означають всіх співробітників Секретаріату за змістом статті 97 Статуту Організації Об'єднаних Націй, чий трудові та контрактні відносини визначаються листом про призначення згідно з положеннями, що встановлюються Генеральною Асамблеєю

відповідно до пунктом 1 статті 101 Статуту [228]. Пункт (а) Положення 1.1 Положень про персонал, вказує, що «члени персоналу є міжнародними цивільними службовцями», і що «їх обов'язки носять не національний, а виключно міжнародний характер». Далі, Положення про персонал зобов'язують співробітників зберігати «незалежність і неупередженість, що впливають з їх статусу міжнародних цивільних службовців» (Положення 1.2). Таким чином, не даючи визначення поняттю співробітника міжнародної організації, Положення про персонал ООН містять деякі характеристики його статусу.

Однак, у більшості інших організацій внутрішні документи формально оперують поняттям службовця конкретної організації, прямо не згадуючи інститут міжнародної цивільної служби, хоча, зрозуміло, особливості статусу працівників організації як міжнародних цивільних службовців впливають з інших положень цих документів. Так, стаття 1а Положень про персонал службових осіб Європейських Співтовариств формально визначає лише поняття «службова особа Співтовариств», яка для цілей даних Положень, є «будь-якою особою, призначеною відповідно до Положень про персонал на відповідний пост в одній з організацій Співтовариств, на підставі документу, виданого відповідним органом цієї організації» [200, с. 1385].

Що стосується доктринального визначення поняття «міжнародний цивільний службовець», то класичним видається визначення С. Басдеван, колишнього Президента АТ ООН і члену Інституту міжнародного права, відповідно до якого, міжнародним цивільним службовцем можна вважати «будь-яку особу, уповноважену представниками декількох держав, або органом, що діє від імені цих держав на підставі міждержавного договору і під їх контролем, здійснювати відповідно до спеціальних норм права, на постійній та виключної основі певні функції в інтересах зазначених держав» [96, с. 53].

Що стосується міжнародної цивільної служби, то на думку Г.І. Морозова, її можна визначити як «сукупність системи відносин і

діяльності осіб, що становлять персонал міжнародних міжурядових організацій, що здійснюється на основі статутів цих організацій і відповідно до прийнятих ними спеціальних нормативних актів в інтересах усіх держав-членів даної організації» [42, с. 249].

А.Г. Дніпровський у своєму визначенні міжнародної цивільної служби робить акцент на функціях і завданнях секретаріатів та інших подібних органів міжнародних організацій і на деяких особливостях статусу їх службових осіб. Вчений зазначає, що «міжнародна цивільна служба, що має своєю метою забезпечення нормального функціонування універсальних міжнародних організацій на основі їх статутів, незалежно від будь-якої влади, сторонньої для організації, є діяльністю сукупності секретаріатів міжнародних організацій та їх персоналу, які формуються на основі принципу широкого географічного представництва службових осіб, що користуються привілеями та імунітетами, необхідними для виконання їх посадових обов'язків» [36, с. 103].

Основною сутнісною характеристикою цивільної служби в міжнародних організаціях є її міждержавний характер і відповідні цьому стандарти поведінки. По суті, це означає, що співробітники не виступають в якості громадян своєї країни, а зобов'язані бути лояльними організації, співробітниками якої вони є. Вважається, що вперше такий підхід до міжнародної цивільної служби було застосовано у роботі органів Ліги Націй, хоча Статут Ліги Націй і не містив відповідних положень [174, с. 56]. У крайніх випадках, коли службовець не в змозі впоратися з конфліктом інтересів, викликаним його національною приналежністю, він повинен піти у відставку [183, с. 84].

Другим важливим елементом міждержавного характеру міжнародної цивільної служби є її незалежність. Як зазначає Ж. Грабовська, «незалежність міжнародного цивільного службовця означає, що при виконанні своїх обов'язків він не повинен зазнавати будь-якого роду впливу з боку держави його громадянства (підданства), інших держав і, в цілому,

будь-яких інших органів влади, сторонніх для організації» [130, с. 61]. По суті, сенс незалежності в тому, щоб не допустити втручання якого б то не було стороннього чинника в сферу прояву лояльності; таким чином, незалежність є як би аналогом лояльності зі знаком мінус, і тому є невід'ємним елементом міжнародної цивільної служби.

З питання незалежності Статут ООН висловлюється набагато більш виразно, ніж це було у Статуті Ліги Націй. Статут не тільки твердо наполягає на міжнародному характері персоналу ООН, але також встановлює для країн-членів, які є джерелом потенційної небезпеки політичного тиску, правові зобов'язання по дотриманню незалежності службових осіб організації. Відповідно до другого пункту статті 100 Статуту ООН кожен член Організації зобов'язується поважати виключно міжнародний характер обов'язків Генерального Секретаря і персоналу Секретаріату і не намагатися чинити на них вплив при виконанні ними своїх обов'язків [103].

Як частина Статуту ця заборона стала найважливішою нормою міжнародного права. Вона юридично забезпечує адміністративних керівників та інших службових осіб ООН захистом від «будь-яких органів влади, сторонніх для організації», які могли б використовувати свої повноваження для втручання в їх діяльність. Проблема, таким чином, може складатися виключно у невідповідності нормативних положень та реальних умов.

Документи інших міжнародних організацій ще більш детально визначають незалежність. Так, стаття 2 Положень про персонал службових осіб Європейських Співтовариств також передбачає, що службовець «здійснює свої обов'язки і діє виключно в інтересах Співтовариств, тобто не має права ні отримувати, ні запитувати інструкції від будь-якого уряду, влади, організації або особи поза своєї організації». Правило 101.7 Правил про персонал Генерального Секретаріату Організації американських держав визначає, що службовець зобов'язаний «діяти у відповідності з інтересами Організації американських держав, не запитувати та не приймати інструкції

щодо здійснення обов'язків члена персоналу від будь-якого уряду чи влади іншої, ніж Генеральний Секретаріат» [229].

Статус міжнародних цивільних службовців визначають в першу чергу наступні аспекти: характер відносин, в яких знаходиться службовець зі своєю організацією; природа правил, що регулюють положення службовця; участь службовців у визначенні цих правил. Положення цивільного службовця було предметом обговорення з перших днів існування Ліги Націй. Дискусія велася навколо відмінності між відносинами на контрактній і на статутній основі. Контрактний принцип відносин означає, що будь-яка пряма чи непряма зміна умов служби, передбачених в наказі (листі) про призначення службової особи на посаду, має бути погоджена з ним особисто. Статутні норми, навпаки, дозволяють компетентному органу вводити будь-яку, подібну зміну в односторонньому порядку, з можливістю надання їй зворотної сили в разі потреби [89, с. 276]. Фактично, широта цих повноважень обмежена поняттям набутих прав.

У системі ООН спочатку були прийняті тимчасові Правила про персонал від 9 березня 1946 р., які, як здавалося, дозволили вирішити це питання на користь контрактної системи, прийнятої Лігою Націй. Зокрема, Правило № 2 встановлювало: «При призначенні на службу кожен співробітник отримує лист-призначення, підписаний Генеральним секретарем. Отримавши призначення повинен ... підписати і відповісти ... листом про прийняття пропозиції, що підтверджує, що він отримав призначення і згоден з умовами, обговореними в листі про призначення. Лист про призначення і лист про прийняття пропозиції повинні вважатися складовими частинами трудової угоди».

Аналогічні положення передбачені у штатних регламентах спеціалізованих установ. Однак з 1952 р. у Положеннях про персонал ООН більше не згадувалося про лист про прийняття пропозиції, і вся процедура більше не визначається як укладання договору. Більше того, навіть використання таких слів, як «згода» і «контракт», тепер аж ніяк не мають на

увазі контрактну систему відносин співробітника й організації. Проте вже в Положеннях про персонал ООН 2009 р. Положення 12.1 свідчить щодо поправок і зміни: «Ці положення можуть бути доповнені або змінені Генеральною Асамблеєю без шкоди для набутих співробітниками прав» [226]. З цього питання АТ ООН у своєму рішенні № 19 від 21 серпня 1953 р. вказав наступне: «Необхідно розрізняти контрактні та статутні елементи. До контрактних елементів відносяться ті, які стосуються особистого статусу співробітника, наприклад, вид його контракту, оклад, звання і т.д. До статутних елементів відносяться ті, які стосуються в цілому організації міжнародної цивільної служби та її належного функціонування, наприклад, правила, що не мають відношення особисто до співробітників» [249, с. 473]. Безумовно, визначення набутих прав має оціночний характер. Тим не менш, на практиці АТ ООН послідовно відстоює недоторканність набутих прав, дотримуючись широкого підходу до цього питання. Така позиція значною мірою обмежує свободу вищих органів міжнародних організацій у прийнятті рішень щодо персоналу. У той же час, для службових осіб створюються гарантії, що дозволяють їм зберегти певний рівень умов служби, на який вони були вправі розраховувати при вступі на роботу.

Щоб бути застосовними для окремих співробітників, рішення, що стосуються змін в умовах служби, повинні бути зафіксовані у наборі службових правил, іменованому положеннями про персонал, які доповнюються більш практичними нормами – правилами про персонал [181, с. 4]. В даний час у більшості організацій прийняття правил про персонал є прерогативою адміністративного керівника, а затвердження положень про персонал, як правило, здійснюється вищим (пленарним) органом міжнародної організації.

Внутрішнє право, яке регулює питання персоналу, стало необхідним у зв'язку з розвитком, розширенням і розростанням міжнародних організацій. До Ліги Націй організації та їх секретаріати були нечисленними і виконували досить прості функції, а іноді ці функції повністю покладалися на службовців

держав-членів. До теперішнього часу число міжнародних службовців значно зросла у зв'язку з появою нових міжнародних організацій і розширенням їх сфери діяльності [89, с. 275].

Однією з найважливіших частин внутрішнього права міжнародних організацій є правила, що стосуються статусу їх персоналу, характер служби якого носить не представницький, а міжнародний характер. Цивільна служба в міжнародних організаціях характеризується тим, що посадові особи несуть відповідальність за свої дії безпосередньо перед організацією, не залежать від позиції своєї держави з того чи іншого питання, а також користуються імунітетом від юрисдикції країни перебування організації щодо виконання своїх службових обов'язків. Норми, що регулюють положення і трудові відносини персоналу організації, спрямовані на те, щоб забезпечити ефективне його функціонування в інтересах організації та її членів, а також справді міжнародний характер його статусу.

Ф. Сеєрстед справедливо розглядає юрисдикцію організації відносно персоналу як частину її загальної юрисдикції щодо своїх органів, яку він називає органічною. На його думку, ця юрисдикція є виключною і виражається в законодавчих, а також адміністративних і судових повноваженнях щодо всіх органів і посадових осіб організації. Вона регулює всі відносини з посадовою особою, а також кандидатом на посаду, включаючи виконання ним своїх посадових обов'язків, функціональний захист, його відповідальність перед організацією і відповідальність організації перед ним, умови праці, заробітну плату, премії, соціальне страхування та інші бонуси, вихідні дні і свята, робочі години та інші питання. При цьому автор особливо підкреслює, що навіть якщо організація не реалізує ці повноваження повною мірою, приймаюча держава чи будь-яке інше зовнішнє право не може заповнити цю прогалину, поки не отримає на те дозвіл самої організації [224, с. 443].

Важливо відзначити, що багато документів міжнародно-правового характеру є джерелами норм про правовий статус персоналу міжнародних

організацій, що становлять частину внутрішнього права організацій. До таких документів, безумовно, слід віднести статuti організацій, положення про персонал, правила внутрішнього трудового розпорядку, спеціальні інструкції і циркуляри, окремі фінансові правила. Крім того, такими джерелами є міжнародні договори (напр., Угода між Урядом Французької Республіки та Організацією Об'єднаних Націй з питань освіти, науки і культури у відношенні Штаб-квартири ЮНЕСКО, а також привілеїв та імунітетів Організації на території Франції 1954 р.), угоди ООН зі спеціалізованими установами та угоди між цими установами про співпрацю, консультативні висновки МС ООН, рішення відповідних адміністративних трибуналів, а також муніципальних судів тих країн, на території яких розташовані штаб-квартири організацій, які розвивають положення статутів і в деяких випадках побічно підтверджують статус персоналу міжнародної організації, встановлений її внутрішнім правом. До цього списку додаються ще й звичай, що склався на основі адміністративних і судових прецедентів, а також загальні принципи права [89, с. 347].

Отже, можна зробити висновок, що джерелами норм внутрішнього права відносно персоналу міжнародної організації є та частина її обов'язкових актів, прийнятих в узгодженому або односторонньому, колегіальному або індивідуальному порядку, яка адресована персоналу і призначена для регулювання його правового становища.

Більш вірною, однак, видається думка Інґрід Деттер, яка пише, що правила про персонал не стосуються безпосередньо держав-членів. Відносини між персоналом і організацією є справою конкретного службовця та міжнародної установи, а держави-члени не мають відношення до положень трудового контракту конкретного службовця чи посадової особи. На практиці трудові відносини між членом персоналу і організацією закріплюються у контракті, підписаному обома сторонами, і в даному випадку держави-члени не залучені у цей процес. По суті, вплив держав на персонал організації обмежується лише ухваленням статуту і положенням

про персонал, а також певною участю на етапі підбору кандидатів на вакантний пост. Основна частина інших документів, що є джерелами норм внутрішнього права відносно персоналу, приймається секретаріатом організації на чолі з її Генеральним секретарем (директором), якому і підпорядковані всі члени персоналу міжнародної організації [116, с. 91].

Установчий документ міжнародної організації може уповноважити один з органів, найчастіше пленарний, прийняти положення про персонал. У свою чергу, цей орган може доручити Генеральному секретарю (директору) організації підготувати на його основі проект правил про персонал. «Статус персоналу кожної міжнародної організації регулюється її внутрішнім правом, яке зазвичай включає в ієрархічному порядку ряд положень установчого договору, положення про персонал, прийняті одним з її вищих органів, а також правила про персонал і додаткові інструкції, розроблені виконавчим головою організації на основі договору або положень про персонал. Крім того, пов'язані міжнародні організації можуть також передати рішення деяких питань, пов'язаних з управлінням персоналом (наприклад, встановлення шкали зарплат) якого-небудь загального органу або органам, створеним вищестоящою організацією» [237, с. 699]. Положення про персонал і Правила про персонал зазвичай стосуються досить обмеженого колу посадових осіб організації, а саме до тих, хто діє в особистій якості, а не відповідно до інструкцій держави-члена, будучи його представниками, тобто до тих, чия служба в організації носить міжнародний характер.

Існує кілька об'єктивних причин, чому виникла необхідність у спеціальній системі норм, що регулює трудові відносини у міжнародних організаціях, або чому цією системою не може бути національне право будь-якої держави, або колізійні норми. По-перше, співробітники міжнародних організацій часто є громадянами різних держав і можуть призначатися для здійснення діяльності в різних країнах. Бажано, щоб всі співробітники підпорядковувалися однаковими правилами, незалежно від країни, де вони були найняті, країни їх походження або їх місця роботи.

По-друге, необхідно зберігати незалежність міжнародних службовців від тиску з боку держави їх громадянства (підданства) і будь-якого іншого держави. Цей принцип є основоположним для діяльності міжнародних організацій [168, с. 93]. Він часто знаходить своє відображення в установчих договорах організацій, в результаті чого відповідні зобов'язання покладаються на весь персонал організації, включаючи главу секретаріату, а також на саму організацію і на її держави-члени. Однак не слід переоцінювати небезпеку державного втручання, тому що дуже малоймовірно, що якась держава, в тому числі приймаюча, використовуючи своє національне право, буде здатна втрутитися в діяльність незалежного секретаріату міжнародної організації. Так, мали місце випадки, коли всупереч вимогам національного права, міжнародні службовці отримували захист від арбітражних вимог адміністрацій міжнародних організацій тільки завдяки існуванню окремої правової системи, що регулює їх трудові відносини. У кількох справах, починаючи зі справи Дуберг, АТ МОП дотримується позиції, що невиконання працівником вимог національного права держави, громадянином якої він є, не може вважатися підставою для не поновлення договору, укладеного на певний строк або для звільнення з роботи в ЮНЕСКО, якщо виконання даних вимог суперечило його незалежному статусу службовця міжнародної організації [139]. Аналогічним чином АТ ООН виступив на захист деяких службовців, до яких організація здійснила дискримінаційні дії без вказівки будь-яких причин, у той час як дійсною причиною цих дій було невиконання вимог законодавства приймаючої держави, громадянами якої вони одночасно були [243].

Крім зазначених причин, а також через недоцільність використання будь-якої системи національного права для регулювання трудових відносин в міжнародних організаціях, є необхідним особливий комплекс норм для регулювання даних відносин, визначення прав і обов'язків, а також захисту співробітника від зловживання повноваженнями в рамках секретаріату організації, в якій він працює. Для обґрунтування цієї необхідності можна

привести різні причини, включаючи те, що міжнародна організація знаходиться поза юрисдикцією судів держави, в якій вона територіально розташована.

Юрисдикція адміністративних трибуналів, як правило, розглядається як доповнення до імунітетів, якими користуються міжнародні організації. Оскільки міжнародна організація користується імунітетом у спрах проти неї, які ініційовані приватними особами, включаючи співробітників цієї організації, міжнародна організація повинна створити альтернативний судовий або квазі-судовий шлях доступу до правосуддя.

Для вирішення цього завдання міжнародними організаціями і створюються власні адміністративні трибунали або відбувається підпорядкування таких спорів адміністративному трибуналу іншої міжнародної організації. Такі дії можуть розглядатися як виконання міжнародними організаціями своїх договірних міжнародно-правових зобов'язань та зобов'язань з дотримання прав людини, пов'язаних з доступом до правосуддя.

Такі міркування знайшли правове вираження в різних договорах про привілеї та імунітети міжнародних організацій, які містять зобов'язання забезпечити наявність механізму врегулювання спорів для тих осіб, які позбавлені доступу до національних судів в результаті імунітету міжнародної організації від позову. Яскравий приклад такого зобов'язання міститься в Конвенції про привілеї та імунітети Об'єднаних Націй. Надаючи ООН широкий імунітет від юрисдикції, Конвенція вимагає, щоб ООН встановила положення для відповідних способів вирішення спорів, що виникають у зв'язку з контрактами та інших спорів з питань приватного права, в яких ООН є стороною [30].

Загалом, зобов'язання встановити положення для відповідних способів вирішення спорів відноситься тільки до спорів, що виникають з приватно правових договорів за участю ООН, а не трудових спорів. Тим не менш, зрозуміло, що правове положення обох цих типів приватних осіб, сторони

приватноправового договору та співробітника ООН, у цій ситуації майже ідентичне. В обох випадках «слабша» сторона шукає доступу до правосуддя з метою задоволення своїх вимог з боку «сильної», захищеної імунітетом міжнародної організації. Отже, можна висловити думку, що таке формулювання зобов'язання може означати і обов'язок створення адміністративного трибуналу [211, с. 360].

Необхідність забезпечення врегулювання спору на противагу імунітету міжнародних організацій є не тільки питанням чесності та справедливості. З часом, положення, що кожен (в тому числі співробітники міжнародних організацій) має право на доступ до правосуддя, у формі права на доступ до суду або еквівалентного механізму незалежного та неупередженого вирішення спорів, знайшло подальше закріплення та, можливо, стало міжнародним звичаєм.

Концепція, що зобов'язання з прав людини поширюються і на міжнародні організації, була підтримана багатьма адміністративними трибуналами у їхній практиці. АТ ООН та АТ МОП у своїх рішеннях зазначали, що загальні принципи права, які можуть містити основні зобов'язання з прав людини, можуть бути застосовані для доповнення застосовних положень та правил про персонал міжнародної організації [150].

Цю точку зору поділяє і чітко сформулював Європейський суд з прав людини у рішенні Уейт і Кеннеді від 1999 р. Суд визнав, що імунітет міжнародних організацій є одним з найважливіших засобів забезпечення належного та вільного від одностороннього втручання з боку окремих урядів функціонування таких організацій, проте зазначив, що істотним фактором у визначенні того чи є допустимим надання такого імунітету є наявність для позивачів належного альтернативного засобу забезпечення ефективного захисту їх прав відповідно Європейської конвенції з прав людини [201, с. 11].

Те, що імунітет від юрисдикції, яким користуються міжнародні організації, може залежати від наявності належних альтернативних засобів для забезпечення ефективного захисту прав осіб, що постраждали від дій

міжнародної організації, що і було встановлено у справі Уейт і Кеннеді, стає загальною практикою для національних судів у Європі. У разі трудових спорів, належним альтернативним способом захисту визнається наявність адміністративного трибуналу, який володіє юрисдикцією розглядати такий тип спорів [203, с. 292].

У США Акт про імунітети міжнародних організацій надає затвердженим міжнародним організаціям такий самий імунітет від позовів та будь-яких судових процесів, як і іншим державам [133, с. 1014].

У справі Бродбент сім колишніх співробітників Генерального секретаріату Організації американських держав подали позов до національного суду США проти Організації американських держав з тих підстав, що Генеральний секретар звільнив їх через скорочення штату. Перед зверненням до національного судового органу, ці працівники оскаржували дії Генерального секретаря до АТ ОАД, який відмовив у задоволенні їхніх вимог. Суд США визнав відсутність власної юрисдикції у даній справі через положення Акту про імунітети міжнародних організацій [177, с. 676].

Крім того, принцип, за яким у разі здійснення адміністративних повноважень, які зачіпають права працівників, необхідним є юридичний механізм, який у разі виникнення спору зможе забезпечити справедливий судовий розгляд і належну правову процедуру для потерпілої сторони, стає однією з причин створення нових адміністративних трибуналів міжнародних організацій, як це відбулося у випадку з АТ СБ [86, с. 3].

У даний час існує більше сорока міжнародних адміністративних трибуналів. Перші адміністративні трибунали з'явилися в міжнародних організаціях ще в 20-х роках ХХ століття. В межах цього дослідження висвітлити історію виникнення всіх існуючих і діючих міжнародних адміністративних трибуналів не представляється можливим. Тому нижче наводиться короткий огляд історії створення міжнародних адміністративних трибуналів в хронологічному порядку. А саме тих, чия діяльність, на нашу

думку, мала найбільший вплив на розвиток міжнародного адміністративного правосуддя.

Першим в історії міжнародним адміністративним трибуналом був Адміністративний трибунал Ліги Націй. У 1921 р. Ліга Націй стала розглядати питання про створення адміністративного трибуналу для надання судового захисту своїм службовцям. В ході розгляду у Четвертому Комітеті Ліги обговорювалося питання про те, наскільки існуюча на той момент процедура оскарження адміністративних рішень до Ради Ліги надавала реальні гарантії службовцям і чи є Рада, як один з вищих органів Ліги, справді незалежною у прийнятті рішень по спорах між Лігою і її персоналом. Директор Бюро в ході дебатів підкреслив, що хоча існує внутрішня процедура врегулювання спорів в об'єднаній комісії, разом з тим, абсолютно необхідно заснувати саме судовий орган за моделлю Державної Ради Франції. В цілому, Четвертий Комітет здавалося б не заперечував проти установи адміністративного трибуналу, однак, до цього проекту повернулися лише в 1925 р., коли була подана скарга на рішення адміністрації до Ради Ліги [185, с. 342].

Перший крок на шляху створення трибуналу було зроблено в тому ж році Доповідачем від Наглядової Комісії Ліги, якій було доручено підготувати доповідь з цього питання. В цій доповіді від 1925 р. Доповідач запропонував створити трибунал із судовими функціями, що надає службовцям незалежного суддю для розгляду кожної справи і виключає можливість для будь-якої зі сторін бути суддею у своїй справі, що виносить остаточні рішення. Важливо відзначити, що Доповідач відкинув концепцію консультативного органу, який будь він незалежним чи ні, в будь-якому випадку, не може замінити орган, наділений повноваженнями приймати остаточні рішення. Доповідач говорив про те, що наявність трибуналу такого роду тільки підвищить авторитет адміністрації, як може підвищити його визнання будь-якою посадовою особою Ліги, незалежно від її становища, своєї готовності дотримуватися діючі норми і поважати правосуддя і, в разі

виникнення спору, передати його на розгляд неупередженого судді і підкоритися його рішення. Ця доповідь визначила основні принципи діяльності майбутнього трибуналу, на підставі яких потім був підготовлений проект його статуту [123].

Проект Доповіді був підготовлений у 1926 р., він містив Статут Трибуналу, затверджений Наглядової Комісією. Без змін по суті Доповідь була, нарешті, затверджена Наглядовою Комісією у лютому 1927 р. Що стосується права службовців згідно Резолюції Асамблеї Ліги від 17 грудня 1920 р. звертатися до Ради Ліги і Керівного Органу МБП, то Доповідь передбачала, що зі створенням Трибуналу зазначена Резолюція втратить чинність. Трибунал створювався в якості повноцінного судового органу, який буде «останньою інстанцією при тлумаченні умов призначення співробітників і положень, що застосовуються до них» [199, с. 250].

Доповідь Наглядової Комісії було розглянуто підкомітетом Четвертого Комітету Асамблеї Ліги, який рекомендував, щоб Трибунал було створено спочатку в якості експерименту. Доповідь підкомітету була схвалена Четвертим Комітетом і 26 вересня 1927 р. восьма сесія Асамблеї своєю резолюцією затвердила Статут Трибуналу, зазначивши при цьому, що у 1931 р. Асамблея «в світлі досвіду отриманого на той час, розгляне питання про необхідність скасувати або доповнити зазначений Статут» [198, с. 478].

У 1931 р. Асамблея Ліги затвердила Статут Трибуналу без змін і з цього моменту Трибунал Ліги Націй став постійним органом. Юрисдикція Трибуналу поширювалася на Секретаріат Ліги, Пенсійний Фонд і МБП. Він також виконував квазі-арбітражні функції щодо Міжнародного інституту інтелектуальної співпраці, Міжнародного бюро Нансена у справах біженців та Міжнародного інституту навчальної кінематографії. Всього Трибунал розглянув тридцять сім справ у період з 1927 р. по 1946 р. [107].

Після розпуску Ліги Націй в 1946 р., МКП, діючи на прохання Асамблеї Ліги, зробила Трибунал своєю структурою, внісши деякі зміни в його Статут і перейменувавши його в «Адміністративний трибунал МОП».

Наступні зміни в Статуті відкрили можливість і іншим міжнародним організаціям визнавати юрисдикцію Трибуналу, зі схвалення Керівного органу МОП. Регламент Трибуналу був вперше прийнятий 22 лютого 1947 р., нині діє Регламент від 24 листопада 1993 р зі змінами від 9 листопада 2011 р. [215]. У даний час юрисдикція Трибуналу поширюється на 59 міжнародних урядових та неурядових організацій, включаючи МОП, Постійну палату третейського суду, Міжнародний кримінальний суд, Суд Європейської асоціації вільної торгівлі, деякі спеціалізовані установи ООН і інші міжнародні організації. Особливістю АТ МОП є те, що згідно з його Статутом, його юрисдикцію також можуть визнати деякі неурядові організації (наприклад, юрисдикцію Трибуналу визнала Міжнародна Федерація Товариств Червоного Хреста і Червоного Півмісяця). На даний момент Трибунал виніс більше 3100 рішень.

17 жовтня 1932 р. Міжнародний інститут з сільського господарства, попередник Продовольчої і сільськогосподарської організації ООН (ФАО), заснував адміністративний трибунал [88, с. 310]. В якомусь сенсі на рішення створити трибунал вплинув інцидент, коли одному із службовців Інституту відмовили італійські суди у прийнятті до розгляду спору з приводу його трудового договору з Інститутом, посилаючись на відсутність юрисдикції. В результаті, 17 жовтня 1932 р. Генеральна Асамблея Інституту затвердила Статут Адміністративного трибуналу, який повинен був збиратися *ad hoc* для розгляду кожної конкретної справи. Однак, Адміністративний трибунал Міжнародного інституту по сільському господарству так і не розглянув жодної справи.

Питання про створення АТ ООН вперше було піднято ще у 1945 р. Підготовчої Комісією Об'єднаних націй та її Виконавчим Комітетом. У доповіді Виконавчого Комітету для Підготовчої Комісії зазначалося, що бажано створити адміністративний трибунал, який міг би розглядати скарги службовців проти Організації щодо дотримання їх договорів про найм [207, с. 113]. Виправлений текст цієї пропозиції був представлений для

обговорення в Шостий Комітет (Комітет з адміністративних і бюджетних питань) Підготовчої Комісії, а саме її Підкомітетом по підготовці правил про персонал 15 грудня 1945 р. Шостий Комітет розглянув поданий текст і прийняв його без змін. Доповідь Підготовчої Комісії Організації від 23 грудня 1945 р. рекомендувала створення трибуналу, вказавши, що він буде компетентний розглядати будь-які суперечки, що впливають із трудових договорів службовців. Доповідь доручала Генеральному Секретарю сформувати невеликий консультативний комітет, що включає представників персоналу, в тому числі, для розробки проекту статуту майбутнього трибуналу [208, с. 98]. Доповідь було розглянуто і схвалено П'ятим Комітетом Генеральної Асамблеї на початку її першої сесії. За рекомендацією П'ятого Комітету 13 лютого 1946 р. Генеральна Асамблея прийняла Резолюцію 13 (I), згідно з якою Генеральний Секретар повинен був сформувати консультативний комітет для розробки Статуту АТ ООН та подання його на розгляд Генеральної Асамблеї під час другої частини першої сесії [209].

Проте до питання про АТ ООН повернулися лише на третій сесії Генеральної Асамблеї, коли під час дискусії в П'ятому Комітеті, представники Бельгії та Польщі зажадали, щоб Генеральна Асамблея терміново розглянула питання про заснування Трибуналу, включивши його до порядку денного третьої сесії. 21 вересня 1949 р. Генеральний Секретар представив свою доповідь, що включала проект Статуту Трибуналу, на обговорення четвертої сесії Генеральної Асамблеї. Після постатейного обговорення 8 листопада 1949 р. проект Статуту був схвалений П'ятим Комітетом 39 голосами проти двох, з двома, що утрималися. Разом з доповіддю він був представлений на розгляд Асамблеї [90, с. 240]. Асамблея, схваливши зміни до статті 3 проекту Статуту, щодо складу Трибуналу, запропоновані спільно Бельгією, Єгиптом, Францією, Нідерландами та Венесуелою, одноголосно прийняла Резолюцію 351 А (IV) від 24 листопада 1949 р., що засновує Трибунал і затверджує його Статут [210].

АТ ООН ухвалив свій Регламент 7 червня 1950 р. Спочатку передбачалося, що юрисдикцію Трибуналу визнають усі спеціалізовані установи ООН, проте, в тому числі через затримку його запровадження, деякі спеціалізовані установи воліли визнати юрисдикцію АТ МОП (наприклад, Всесвітня метеорологічна організація, ЮНЕСКО, ВООЗ, ВОІВ, ФАО). Під юрисдикцію АТ ООН, крім самої Організації, також підпадав Об'єднаний Пенсійний Фонд ООН, Секретаріат МС ООН, ЮНІСЕФ, Агентство з надання допомоги біженцям, спеціалізовані установи – ІКАО, ММО та інші. Склалася ситуація, коли ряд установ визнали юрисдикцію обох Адміністративних трибуналів – ООН та МОП (наприклад, ФАО, ЮНІДО).

У 2007 р. Генеральна Асамблея ухвалила запровадження нової системи вирішення внутрішніх суперечок і дисциплінарних справ в Організації Об'єднаних Націй. Вона сформувалася у результаті всебічного обговорення проблеми здійснення правосуддя і гострого усвідомлення як з боку адміністрації, так і з боку співробітників того, що існуюча система більше не відповідає потребам Організації.

За пропозицією Генерального секретаря Генеральна Асамблея прийняла відповідне рішення. Ця пропозиція була заснована на рекомендаціях групи зовнішніх консультантів («Група з реорганізації системи здійснення правосуддя в Організації Об'єднаних Націй») та консультаціях з персоналом через Координаційний комітет із взаємин між адміністрацією та персоналом. Мета полягала у створенні такої системи, яка була б незалежною, професійною, оперативною, прозорою та децентралізованою.

Нова система здійснення правосуддя почала діяти 1 липня 2009 р. на основі Резолюції Генеральної Асамблеї 61/261 від 30 квітня 2007 р. Посилаючись на підтвердження важливого значення того, щоб Організація Об'єднаних Націй була зразковим роботодавцем, підкреслюючи важливість заходів щодо усунення будь-яких конфліктів інтересів у системі здійснення правосуддя, визнаючи, що попередня система здійснення правосуддя в

Організації Об'єднаних Націй була повільною, неефективною та непрофесійною, відзначаючи занепокоєння тим фактом, що у переважній більшості осіб (службовців у системі здійснення правосуддя) відсутня юридична підготовка або кваліфікація, а також посилаючись на інші чинники, Генеральна Асамблея постановила запровадити нову систему здійснення правосуддя.

Така система створювалася на принципах: незалежності, прозорості, професійності, використання адекватних ресурсів та де централізованості здійснення правосуддя, які узгоджуються з відповідними нормами міжнародного права і принципами дотримання законності та належних процесуальних норм. Це було здійснено з метою забезпечення дотримання прав співробітників і виконання ними своїх обов'язків, і забезпечення підзвітності як керівників, так і співробітників. Також вбачалося, що введення нової системи здійснення правосуддя повинно, зокрема, надати позитивний вплив на взаємини між персоналом і адміністрацією, а також на якість роботи як співробітників, так і керівників [250, с. 275].

Також було погоджено рекомендацію Групи з реорганізації щодо скасування груп з розгляду скарг стосовно дискримінації та інших скарг, функції яких пов'язані з неформальною системою, та передачу цих функцій Канцелярії Омбудсмена, а інші функції – формальній системі здійснення правосуддя [18].

Формальна система здійснення правосуддя повинна бути дворівневою і складатися з трибуналу першої інстанції (Трибунал зі спорів Організації Об'єднаних Націй) і апеляційного трибуналу (Апеляційний трибунал Організації Об'єднаних Націй). Вона повинна виносити обов'язкові до виконання рішення і визначати належні заходи захисту. Ефективність формальної системи знаходиться в залежності від юридичної та суддівської кваліфікації, досвіду, незалежності і інших якостей суддів. Крім того, було зазначено необхідність збереження практики надання правової допомоги

співробітникам і кроків на підтримку зміцнення штату фахівців, що займаються наданням працівникам правової допомоги.

Проте досягнути всі переваги нової системи здійснення правосуддя, започаткованої на підставі Резолюції Генеральної Асамблеї 61/261 від 30 квітня 2007 р., можна лише шляхом здійснення порівняльного аналізу двох систем: попередньої та нової.

Відповідно до попереднього порядку, внутрішня система правосуддя діяла головним чином в рамках Департаменту з питань управління, тобто того самого департаменту, який приймає рішення щодо кадрових та дисциплінарних питань [202, с. 453]. За новою ж системою, внутрішня система правосуддя є незалежною та координується новим Управлінням з питань здійснення правосуддя.

За старою системою діяла система колегіального огляду, при якій співробітники добровільно працюють у складі об'єднаних апеляційних рад (ОАР) і об'єднаних дисциплінарних комітетів (ОДК). ОАР і ОДК виносили рекомендації, а Генеральний секретар міг погодитися або не погодитися з ними. Тоді як новий порядок встановив дворівневу судову систему, в рамках якої судді працюють у Трибуналі зі спорів ООН і в Апеляційному трибуналі ООН. Трибунал зі спорів Організації Об'єднаних Націй приймає обов'язкові рішення.

Раніше співробітники могли оскаржити рішення Генерального секретаря в АТ ООН [137, с. 188]. За новою системою як співробітники, так і адміністрація можуть оскаржити рішення Трибуналу зі спорів в Апеляційному трибуналі Організації Об'єднаних Націй.

Крім того, якщо раніше Генеральний секретар міг прийняти дисциплінарну міру лише за рекомендацією ОДК (за винятком випадків звільнення в дисциплінарному порядку), то тепер Генеральний секретар приймає дисциплінарні заходи без рекомендації ОДК. Такі заходи можуть бути оскаржені у Трибуналі зі спорів Організації Об'єднаних Націй.

Раніше судді АТ ООН пропонувалися державами-членами і обиралися Генеральною Асамблеєю без будь-якої перевірки і процесу відбору. Цей порядок було змінено. За діючою системою судді Трибуналу зі спорів ООН та Апеляційного трибуналу ООН повинні відповідати строгим критеріям, включаючи наявність відповідно 10 або 15 років професійного стажу, і пройти оцінку у Незалежній раді з внутрішнього правосуддя, перш ніж вони будуть рекомендовані Генеральній Асамблеї для призначення [252, с. 57].

Попередньо існувала вимога за якою співробітник, який бажає офіційно оскаржити рішення, в якості першого кроку повинен був запросити адміністративний огляд. Її було змінено. Співробітник, який бажає офіційно оскаржити рішення, в якості першого кроку запитує управлінську оцінку, яку проводить Група управлінської оцінки при Канцелярії заступника Генерального секретаря з питань управління. Фонди і програми виконують функцію управлінської оцінки через свої власні адміністративні механізми.

Досить часто Адміністративний огляд критикували за те, що він займав дуже багато часу і нічого не давав. Тепер управлінська оцінка проводиться у строго встановлені терміни. Її результатом може бути скасування заступником Генерального секретаря з питань управління неналежного рішення.

Канцелярія Омбудсмена мала свій штат тільки у Центральних установах в Нью-Йорку. За зміненим порядком Служба Омбудсмена і посередників укріплена за допомогою створення відділів в ряді місць служби нового відділу посередництва.

Крім того, організаційних зв'язків між неформальною і формальною системою не існувало взагалі. Тепер неформальне врегулювання може бути запитано або коли питання знаходиться у Групі управлінської оцінки, або у Трибуналі зі спорів Організації Об'єднаних Націй, де суддя може рекомендувати посередництво.

Попередня система функціонувала головним чином у Центральних установах, за винятком ОАР і ОДК, які були в Женеві, Відні і Найробі. Нова

система більш децентралізована, і Трибунал зі спорів діє у Нью-Йорку, Женеві та Найробі.

Загалом, реформа системи внутрішнього правосуддя ООН була зустрінута з відчуттям оптимізму. Реформою була змінена система характерними рисами якої були повільність та нестача прозорості. І чи виправдається цей оптимізм залежатиме як від визнання і поваги до незалежної системи правосуддя зі сторони органів управління, так і від здатності трибуналів здійснювати свої повноваження відповідно до ідеалів, які надихнули цю реформу [191, с. 428].

РЄ у 1965 р. заснувала Комісію з розгляду суперечок. Вона замінила заснований у 1961 р. за моделлю Комісії з розгляду спорів Організації європейського економічного співробітництва арбітражний трибунал [97, с. 350]. Комісія з розгляду спорів РЄ була заснована з прийняттям Положень про персонал РЄ і за своїми функціями була адміністративним трибуналом. Надалі нові Положення про персонал були затверджені Комітетом Міністрів РЄ 25 вересня 1981 р., де Статут Комісії склав Додаток XI [227]. Резолюцією від 5 квітня 1994 р. Комітет Міністрів вніс зміни до Додатку XI Положень, що стосуються перейменування Комісії з розгляду спорів в АТ РЄ та скорочення деяких термінів судового розгляду [112].

На відміну від інших міжнародних адміністративних трибуналів, які як правило, засновувалися майже одночасно зі створенням міжнародних організацій, АТ СБ було створено лише через 24 роки після створення МБРР. Закономірно, що до створення Трибуналу неодноразово розглядалася можливість прийняти юрисдикцію АТ ООН або АТ МОП. Однак Група Світового Банку вважала необхідним створити власний адміністративний трибунал. Причиною цього рішення, як підкреслював в 1980 р. Президент Світового Банку у своєму меморандумі до Виконавчих директорів Банку, був той факт, що природа і діяльність фінансових установ Групи суттєво відрізняються від організацій системи ООН, зокрема від спеціалізованих установ ООН, чия діяльність носить не тільки фінансовий, а й політичний,

консультативний характер. Крім того, порядок членства у Групі Світового Банку відрізняється від такого в ООН [182, с. 2]. Спочатку АТ СБ було створено для розгляду скарг персоналу Міжнародного банку реконструкції та розвитку, Міжнародної асоціації розвитку та Міжнародної фінансової корпорації на підставі резолюцій Рад керуючих зазначених трьох установ, що проходили 30 квітня 1980 р. [93, с. 897]. Статут Трибуналу вступив в силу з 1 липня 1980 р., на підставі якого 26 вересня 1980 р. Трибунал прийняв свій Регламент [219]. Перше рішення Трибуналу було винесено 5 червня 1981 р. Пункт 3 статті II чинного Статуту передбачає, що в Трибунал можуть звертатися колишні або дійсні члени персоналу Групи Світового Банку, і деякі інші особи. В даний час крім МБРР, Міжнародної асоціації розвитку та Міжнародної фінансової корпорації в Групу Світового Банку також входять Міжнародний центр по врегулюванню інвестиційних спорів та Багатостороннє агентство гарантування інвестицій.

22 квітня 1971 р. резолюцією Генеральної Асамблеї Організації американських держав було засновано адміністративний трибунал Організації, а Постійній Раді Організації було доручено затвердити його статут, підготовлений Генеральним Секретаріатом на підставі пропозицій країн-учасниць Організації. Відповідно до делегованих їй Генеральною Асамблеєю повноважень, у липні 1971 р. Постійний Рада затвердила своєю резолюцією Статут АТ ОАД. 16 вересня 1971 р. Постійна Рада обрала перший склад суддів Трибуналу [193, с. 284-285]. Правила процедури АТ ОАД було схвалено 24 жовтня 1975 його членами. Зміни до правил процедури були внесені 20 листопада 2000 резолюції № 340 [217].

У 1950 р. Організація європейського економічного співробітництва заснувала Комісію з розгляду спорів, її статут було затверджено Генеральним Секретарем організації 8 січня 1950 р. у відповідності зі статтею 19 Правил про персонал, прийнятих Радою Організації у 1948 р. Комісію з розгляду спорів було перетворено у Адміністративний трибунал Організації з економічного розвитку та співробітництва у 1991 р. [92].

Варто відзначити, що деякі адміністративні трибунали хоча й іменуються комісіями, проте при цьому є судовими органами. Однак здебільшого комісії з розгляду спорів міжнародних організацій є консультативними погоджувальними органами (наприклад, Об'єднана апеляційна комісія ООН або Комітет з розгляду спорів Світового Банку). В той же час, Комісія з розгляду спорів Організації європейського економічного співробітництва була повноцінним адміністративним трибуналом. Результатом її діяльності було прийняття не рекомендацій, а тридцяти трьох обов'язкових судових рішень, заснованих на праві.

Комісія з розгляду спорів НАТО, яка за своєю природою також є адміністративним трибуналом, а не консультативним органом, була створена на підставі резолюції Північно-Атлантичної Ради 20 жовтня 1965 р. Статут Комісії становить Додаток IX до Правил про цивільний персонал НАТО [236, с. 607]. Правила процедури були прийняті Комісією 27 липня 1966 р. Комісія винесла понад 300 рішень.

Статут та Регламент Комісії з розгляду спорів Європейського космічного агентства містяться в Положеннях і правилах про персонал Агентства. Комісія виконує функції адміністративного трибуналу Агентства починаючи з 1975 р., продовжуючи справу своїх попередниць – Комісії з розгляду спорів Європейської організації з космічних досліджень та Європейської організації з розвитку ракетної техніки. Комісія з розгляду спорів Європейської організації з космічних досліджень і Комісія з розгляду спорів Європейської організації з розвитку ракетної техніки винесли відповідно 12 і 30 рішень.

У 1991 р. Адміністративний трибунал було створено Азійським банком розвитку. Трибунал розглядає і вирішує справи за індивідуальними заявами співробітників банку щодо недотримання умов трудового договору або умов призначення таких співробітників [234]. На сьогодні трибуналом розглянуто 97 справ.

АТ МВФ було створено у 1992 р. Він виступає в якості незалежного судового органу для вирішення трудових спорів, що виникають між Міжнародним валютним фондом та його співробітниками. Згідно зі ст. II Статуту АТ МВФ позивач може оскаржити законність «індивідуального» або «нормативного» рішення Фонду, якщо воно має негативний вплив. У випадку «індивідуального» рішення, заява позивача може бути подана тільки після того, як позивач використав всі доступні шляхи адміністративного огляду. За час свого існування АТ МВФ надав 43 постанов і 11 розпоряджень. При цьому він стикається зі зростаючим навантаженням (більшість позовів були подані протягом останніх чотирьох років) і відповідним розширенням своєї практики [129, с. 234]. Рішення Трибуналу є остаточним і оскарженню не підлягає.

3.2. Адміністративний трибунал міжнародної організації як механізм правового регулювання трудових відносин за участю міжнародної організації

У рамках міжнародних організацій, а також в доктрині міжнародного права питання про правовий статус адміністративних трибуналів не раз було предметом гострих дискусій. Найчастіше суперечки виникали про те, чи є адміністративні трибунали судовими органами або ж допоміжними органами. Оскільки в літературі з міжнародного права спори найчастіше виникали з приводу правового статусу АТ ООН, ми розглянемо це питання на прикладі останнього.

Вперше питання про правове становище АТ ООН постало на порядку денному у зв'язку з обговоренням в комітеті Генеральної Асамблеї рішення Трибуналу про відшкодування шкоди співробітникам Секретаріату ООН, незаконно звільненим Генеральним Секретарем у 1952-1953 рр. Так, у 1952-53 роках Генеральний Секретар звільнив одинадцять американських громадян – співробітників ООН на тій підставі, що вони відмовилися

відповідати на ряд питань сенатської підкомісії з охорони внутрішньої безпеки Сполучених Штатів Америки. Звільнені співробітники звернулися зі скаргою до АТ ООН, який 11 серпня 1952 р. прийняв рішення про відновлення їх на посаді та відшкодування певної суми за вимушений прогул. У зв'язку з цим новий Генеральний Секретар ООН Д. Хамаршельд вимагав відкриття додаткового кредиту для виплати компенсації, наданої звільненим співробітникам АТ ООН.

У ході дебатів у П'ятому комітеті Генеральної Асамблеї виникли сумніви у компетентності АТ ООН виносити рішення, які мали б обов'язковий характер для Генеральної Асамблеї. Були висловлені протилежні думки про правовий статус Трибуналу. Представник Сполучених Штатів Америки виступив проти виділення коштів для оплати компенсацій, присуджених Трибуналом, висунувши наступні аргументи:

- 1) Генеральна Асамблея має юридичне право перегляду та скасування постанов Адміністративного трибуналу;
- 2) Трибунал неправильно розтлумачив свою роль і перевищив дані йому повноваження;
- 3) Трибунал допустив серйозну помилку у застосуванні Положення про персонал;
- 4) Трибунал припустився помилок при прийнятті рішення і оцінці фактів при нарахуванні розміру компенсації.

На думку представника США у комітеті, рішення АТ ООН – це рішення не судового органу, а допоміжного адміністративного органу, створеного Генеральною Асамблеєю [47, с. 353].

Висловлювалася також думка про те, що Генеральна Асамблея не має права перегляду рішень АТ ООН, оскільки він є незалежним судовим органом Організації Об'єднаних Націй. Це обґрунтовувалося тим, що хоча АТ ООН був створений Генеральною Асамблеєю, він не належить до її допоміжних органів [47, с. 399].

У своєму виступі представник Колумбії заявив, що Генеральна Асамблея не керувалася ст. 22 Статуту ООН при створенні АТ ООН і, отже, він не є допоміжним органом Генеральної Асамблеї. На його думку, Генеральна Асамблея заснувала АТ ООН і прийняла Положення про персонал у відповідності зі своїми повноваженнями і обов'язками щодо персоналу, а також відповідно до повноважень Генерального Секретаря ООН в цій галузі, але вона не має права перегляду рішень АТ ООН. «Той факт, що один орган створюється іншим, – зазначив представник Колумбії, – зовсім не означає, що останній підпорядковується першому. Така залежність повинна бути згадана в документі, на підставі якого створюється другий орган» [47, с. 367].

Під час дискусій у П'ятому комітеті було висловлено також думку про те, що АТ ООН є допоміжним органом не Генеральної Асамблеї, а ООН в цілому, оскільки Генеральна Асамблея, будучи органом законодавчого та політичного характеру, не могла передати АТ ООН судові повноваження, якими вона сама не володіє. «Повноваження були надані Адміністративному трибуналу, – заявив представник Лівану, – з тим, щоб він був судовим органом ООН. Якщо стверджувати протилежне, то це буде означати, що Генеральна Асамблея, яка не має судових повноважень, діяла незаконно при створенні Адміністративного трибуналу в якості допоміжного органу і що сам Трибунал є незаконним з точки зору Статуту ООН» [47, с. 415].

Оскільки питання про правовий статус АТ ООН не було вирішене у П'ятому комітеті, Генеральна Асамблея вирішила подати запит на консультативний висновок МС ООН [211].

Перед Міжнародним Судом були поставлені наступні питання:

1) За наявності Статуту Адміністративного трибуналу Організації Об'єднаних Націй та інших відповідних актів і документів чи має Генеральна Асамблея з яких-небудь підстав право відмовитися від приведення у виконання рішення Адміністративного трибуналу, що присуджує

компенсацію співробітнику Секретаріату Організації Об'єднаних Націй, дія контракту якого припинено без його згоди?

2) Якщо відповідь Суду на перше запитання буде ствердною, які головні підстави для законного здійснення цього права Генеральною Асамблеєю?

У процесі підготовки справи у МС ООН були запитані думки урядів держав-членів ООН, а також Міжнародної організації праці. Суд отримав відгуки як від цієї організації, так і від урядів 18 країн. Були також заслухані усні заяви представників Секретаріату ООН, США, Великобританії, Франції, Голландії, Греції. Так само, як і у П'ятому комітеті Генеральної Асамблеї, у письмових відгуках урядів були висловлені різні міркування щодо правового статусу Адміністративного трибуналу.

У відповіді Сполучених Штатів Америки було сказано, що Статут ООН не дозволяє Генеральній Асамблеї засновувати орган, здатний узурпувати статутні повноваження Генерального Секретаря або її власні функції щодо остаточного перегляду і прийняття рішень з питань, які виникають в області адміністрації згідно ст. 101 Статуту ООН. З посиланням на прецедент Ліги Націй, у відповіді США було висловлено думку про те, що Генеральна Асамблея може відмовити у виконанні рішень Трибуналу, оскільки останній є її допоміжним органом [162, с. 135].

МС ООН відповів на поставлені перед ним питання. Шляхом дослідження Статуту АТ ООН і інших відповідних документів, він дійшов висновку, що АТ ООН є не підлеглим або консультативним органом Генеральної Асамблеї, а незалежним судовим органом і, посилаючись на загальний принцип права, згідно з яким «рішення, винесені судовим органом, є *res judicata*», зазначив, що Генеральна Асамблея не може відмовитися від виконання рішень АТ ООН. Тобто відповів на перше запитання негативно. До такого висновку МС ООН дійшов в результаті всебічного дослідження статусу АТ ООН. У першу чергу МС ООН досліджував питання про те, чи має Генеральна Асамблея за Статутом ООН повноваження засновувати

судовий орган. МС ООН зазначив, що в Статуті ООН немає прямих положень, що уповноважують Генеральну Асамблею засновувати подібний орган. Однак МС ООН, посилаючись на свій консультативний висновок 1949 р. «Про відшкодування збитку, понесеного на службі ООН», який сформулював «концепцію компетенції, що мається на увазі», прийшов до висновку, що створення судового органу є компетенцією, що мається на увазі, Генеральної Асамблеї [163].

Що стосується питання про те, чи може АТ ООН своїми рішеннями зобов'язувати Генеральну Асамблею, органом якої він є, Суд зробив висновок: «Коли Генеральний Секретар укладає контракт про службу з членами персоналу Секретаріату, він пов'язаний правовими обов'язками організації, яка є юридичною особою, в інтересах якої він діє. Якщо Генеральний Секретар припиняє контракт зі службовцями без їх згоди і це стає предметом розгляду в АТ ООН, сторонами у спорі виступають члени персоналу Секретаріату і Організація Об'єднаних Націй, представлена Генеральним Секретарем. І ці сторони повинні виконувати рішення АТ ООН. Вони є остаточними і не підлягають оскарженню. Організація Об'єднаних Націй за рішенням Трибуналу зобов'язується відшкодувати збиток службовцям Секретаріату. Звідси випливає, що Генеральна Асамблея, як орган ООН, теж зобов'язується рішенням Трибуналу» [163].

Видається, що доводи МС ООН, наведені у консультативному висновок, цілком логічні й обґрунтовані положеннями Статуту АТ ООН. Не випадково, інші міжнародні адміністративні трибунали неодноразово посилалися на вказаний консультативний висновок у своїй практиці, жодного разу не поставивши під сумнів його правомірність.

Те, що сказано у консультативному висновок МС ООН щодо остаточного характеру і обов'язкової сили судових рішень, що приймаються АТ ООН, може також, з урахуванням відповідних коректив, бути застосоване до рішень інших міжнародних адміністративних трибуналів.

Характеристика рішень трибуналів як «остаточних і таких, що не підлягають оскарженню» неодноразово тлумачилася самими трибуналами при розгляді справ. Так, інтерпретуючи відповідне положення статті XI свого Статуту, АТ СБ вказав на те, що оскарження рішень неможливо навіть у самому трибуналі, який прийняв рішення: «Стаття XI формулює основний принцип остаточного характеру всіх рішень Трибуналу. Вона прямо говорить про те, що рішення «остаточні і такі, що оскарженню не підлягають». Таким чином, жодна зі сторін спору, розглянутого Трибуналом, не вправі представити свою справу Трибуналу для повторного розгляду, незалежно від того, наскільки незадовільними їй видається рішення Трибуналу і його обґрунтування. На шляху врегулювання спорів між Банком та його співробітниками рішення Трибуналу покликане бути останнім етапом» [254].

Таким чином, остаточний і обов'язковий характер судових рішень міжнародних адміністративних трибуналів, закріплений в їх статутах, у даний час не викликає сумнівів і підтверджується практикою МС ООН.

Слід зазначити, що консультативний висновок про присудження компенсацій АТ ООН не було прийнято Міжнародним Судом одноголосно. Члени Суду: американець Хекворт, чилієць Альварес і бразилець Карнейро голосували проти такого висновку. У своїй окремій думці суддя Хекворт зазначив, що до повноважень Генеральної Асамблеї можна віднести тільки можливість створювати допоміжні органи для здійснення своїх функцій, зокрема адміністративний трибунал. «Ніде у Статуті не можна знайти інших повноважень на заснування якого-небудь органу, будь він судовий, квазі-судовий або несудовий», – зазначив Хекворт [118].

На думку судді Альвареса, єдиною метою створення допоміжних органів є надання допомоги головному органу у здійсненні ним своїх функцій. «Отже, – зробив висновок Альварес, – допоміжний орган не може зобов'язати своїми рішеннями головний орган, який його і створив» [117].

Проти визнання АТ ООН незалежним судовим органом виступив також суддя Карнейро, на думку якого жоден з органів ООН, включаючи МС ООН,

не може винести рішення, яке було б обов'язковим для Генеральної Асамблеї. «Адміністративний трибунал не самостійний судовий орган і його члени не судді, і рішення цього органу не може мати більшу силу, ніж рішення МС ООН», – писав Корнейро в своїй окремій думці [119].

Як видно, єдності поглядів щодо правового статусу АТ ООН не було і в МС ООН. Це питання є спірним і в доктрині міжнародного права. Одні автори визнають Адміністративний трибунал ООН незалежним судовим органом, а інші – просто допоміжним органом Генеральної Асамблеї. Виникає питання: чи може незалежний судовий орган одночасно бути і допоміжним органом Генеральної Асамблеї або, вірніше, чи може допоміжний орган Генеральної Асамблеї бути незалежним судовим органом Організації Об'єднаних Націй?

Як вже зазначалося, всі органи, створені в рамках ООН, згідно ст. 7 Статуту ООН, можуть бути віднесені або до категорії головних, або допоміжних органів. Всі органи ООН, за винятком тих, які перераховані у п. 2 ст. 7, відносяться до категорії допоміжних органів (маються на увазі органи, які на підставі статуту ООН створюються окремими головними органами). Не є винятком з цього правила також АТ ООН, створений резолюцією Генеральної Асамблеї. Ті автори, які заперечують за АТ ООН статус допоміжного органу, виходять з того положення, що допоміжний орган не може виносити рішення, які можуть зобов'язати орган, який його створив.

Допоміжні органи створюються виходячи з потреб практики. Вони можуть створюватися у всіх сферах діяльності ООН, а також інших міжнародних організацій. При цьому велике значення має характер створюваного органу. Наприклад, допоміжні органи в галузі підтримання міжнародного миру і безпеки не можуть виносити рішення, які б носили обов'язковий характер для Генеральної Асамблеї або Ради Безпеки. Вони можуть виносити тільки рекомендації (це питання строго регламентовано Статутом ООН). Однак немає сумніву, що судовий орган не може

обмежитися тільки рекомендаціями, інакше він би перетворився на звичайний консультативний або дослідний орган. Тут не може бути доречним посилення на один з основних принципів права «ніхто не може передати іншому більше прав, ніж сам має». Адже судові органи всередині держави створюються органами, які самі судовими повноваженнями не володіють (глава держави або парламент).

Засновуючи АТ ООН в якості судового органу, Генеральна Асамблея добровільно обмежила себе, надавши йому можливість винесення остаточних рішень по спорах, що виникають між службовцями Секретаріату та Організацією, де стороною також є Генеральна Асамблея як головний орган ООН в галузі фінансів та адміністрації. Однак Асамблея зберегла за собою право перегляду Статуту трибуналу і може у будь-який час внести до нього поправки чи взагалі скасувати цей орган. У цьому відношенні АТ ООН, звичайно ж, є допоміжним органом Генеральної Асамблеї.

Таким чином АТ ООН є допоміжним органом Генеральної Асамблеї з судовими функціями. Судовими органами є також АТ МОП і всі органи інших міжнародних організацій, які розглядають спори між персоналом та організаціями незалежно від їх назви. Однак тут виникає ще одне питання: чи є адміністративні трибунали міжнародних організацій міжнародними судами або ж це внутрішні судові органи самих організацій. У доктрині висловлюється думка, згідно з якою адміністративні трибунали діють у сфері міжнародних відносин і, отже, є міжнародними органами. «З точки зору цільової правової основи адміністративні трибунали ООН та Міжнародної організації праці мають багато спільного, – пишуть Ф.І. Кожевников та Г.В. Шармазанашвілі, – це міжнародні судові органи з певною компетенцією для вирішення правових спорів між фізичними та юридичними особами. Вони покликані охороняти законні інтереси міжнародних посадових осіб» [28, с. 119].

Відповідно до іншої точки зору, адміністративні трибунали міжнародних організацій знаходяться поза сферою дії міжнародного права і є

органами внутрішнього юридичного порядку організацій. Досить оригінальною представляється нам точка зору М.В. Мітрофанова. Він намагається як би примирити протилежні точки зору. «Видається, – пише він, – що припустимо і вірно говорити про адміністративні трибунали міжнародних організацій як про органи міжнародні, що функціонують у сфері міжнародних відносин». Однак, на його думку, це ще не означає, що трибунали функціонують у міжнародно-правовій сфері, що їх діяльність регулюється міжнародним правом, а рішення носять міжнародний характер. Також М.В. Мітрофанов стверджує, що помилковість точки зору про те, що статuti адміністративних трибуналів і тим більше їх вирішення містять норми міжнародного права, є результатом недостатньо точного визначення характеру і специфічної юридичної природи цих актів. «Адміністративні трибунали не є міжнародними судовими органами в тому сенсі, – робить висновок М.В. Мітрофанов, – що вони не компетентні приймати рішення, обов'язкові для суб'єктів міжнародного права – держав і міжнародних організацій. Разом з тим, останні, будучи суб'єктами внутрішнього права організацій, зобов'язані підкорятися його рішенням» [40, с. 94-95].

Як нам видається, точка зору з приводу приналежності адміністративних трибуналів до тієї чи іншої правової галузі є результатом неоднакового розуміння характеру самого внутрішнього права міжнародних організацій. Автори, що визнають внутрішнє право міжнародних організацій самостійною галуззю міжнародного права або самостійною системою поряд з міжнародним публічним і внутрішньодержавним правом, відносять адміністративні трибунали до внутрішнього правопорядку міжнародних організацій. Ті ж автори, які внутрішнє право міжнародних організацій вважають частиною міжнародного публічного права, характеризують їх як міжнародні судові органи. На користь останньої точки зору висловлюються багато юристів як в нашій країні, так і за кордоном. Таку думку висловлювали і в МС ООН під час обговорення питання про юридичну силу рішень АТ МОП. «Суд не заперечує, що АТ МОП є міжнародним

трибуналом», – йдеться у консультативному висновку МС ООН у справі про рішення АТ МОП щодо скарг проти ЮНЕСКО [165].

Представники обох концепцій в принципі визнають адміністративні трибунали міжнародними судовими органами, але розходяться в тому, що розуміти у даному випадку під терміном «міжнародний». Те, що адміністративні трибунали не розглядають спірні питання між державами та іншими суб'єктами міжнародного публічного права – це факт. Саме на це звертає увагу М.В. Мітрофанов. Ні АТ ООН, ні АТ МОП не створювалися на основі міжнародного договору. Вони створювалися самими міжнародними організаціями в особі їхніх головних (вищих) органів для вирішення всередині організаційних питань. Отже, вони не можуть виносити рішення, які зобов'язують держави та міжнародні організації як суб'єкти міжнародного публічного права.

Проте термін «міжнародний», як вже було зазначено нами неодноразово, означає не тільки «міждержавний». Адміністративні трибунали діють у міжнародній сфері, і це визнають прихильники обох точок зору, але не у міждержавної сфері. Навіть якщо вважати доведеним, що адміністративні трибунали діють тільки у сфері внутрішнього юридичного порядку міжнародних організацій, навряд чи можливо заперечувати за ними характер міжнародного судового органу, тому що мова йде про судові органи міжнародних утворень, вся діяльність яких носить міжнародний характер.

Адміністративні трибунали розглядають спори між службовцями секретаріатів та міжнародними організаціями. Службовці секретаріатів у даному випадку виступають як міжнародні цивільні службовці (міжнародні посадові особи) і це питання ніким не заперечується. Що ж до міжнародної організації як сторони у спорі, то вона тут виступає не як міжнародна особистість, а в якості суб'єкта свого внутрішнього права, тобто юридичної особи. Але і в цій якості міжнародна організація зберігає міжнародний характер.

Таким чином, адміністративні трибунали міжнародних організацій є внутрішніми судовими органами міжнародних організацій, що мають міжнародний характер у широкому сенсі цього поняття.

Найбільшими такими трибуналами, чію юрисдикцію визнали десятки міжурядових організацій, є система внутрішнього правосуддя ООН, до якої входять Трибунал зі спорів ООН та Апеляційний трибунал ООН, та Адміністративний трибунал МОП.

Так, відповідно до пункту 5 статті 2 Статуту Трибуналу зі спорів ООН, до компетенції Трибуналу входить розгляд і вирішення справ за заявами, поданими проти спеціалізованої установи, яка має зв'язок з ООН відповідно до положень статей 57 і 63 Статуту ООН, або іншої міжнародної організації чи органу, заснованих на підставі договору або беруть участь в загальній системі умов служби, якщо було укладено спеціальну угоду між відповідною установою, організацією або органом та Генеральним секретарем ООН про визнання умов, що стосуються юрисдикції Трибуналу зі спорів, згідно даного Статуту. Така спеціальна угода передбачає, що відповідна установа, організація або орган зобов'язані виконувати рішення Трибуналу зі спорів і нести відповідальність за виплату будь-якої компенсації, присудженої Трибуналом зі спорів їх співробітникам, і включає, серед іншого, положення щодо їх участі в адміністративних процедурах, необхідних для функціонування Трибуналу зі спорів, і щодо їх участі в витратах Трибуналу зі спорів. У такій спеціальній угоді також містяться інші положення, необхідні для того, щоб Трибунал зі спорів міг виконувати свої функції стосовно цієї установи, організації або органу [57].

Що стосується АТ МОП, то відповідно до статті 2 Статуту, його юрисдикцію можуть визнати міжурядові і деякі неурядові організації шляхом подачі Генеральному директору МОП відповідної заяви [231]. Наприклад, така заява була подана Міжнародною Федерацією Товариств Червоного Хреста і Червоного Півмісяця. При цьому згідно з Додатком до Статуту Трибуналу, неурядова організація має одночасно відповідати таким

критеріям: а) бути міжнародною за своїм характером в тому, що стосується її членства, структури та діяльності; б) не бути зобов'язаною застосовувати національне право у відносинах зі своїми співробітниками і мати імунітет від юрисдикції відповідно до угоди про штаб-квартиру, укладеної з країною місцезнаходження; с) бути наділеною функціями постійного характеру на міжнародному рівні і мати достатні, на думку АР МБП, інституційні гарантії виконання цих функцій, також як гарантії виконання рішень Трибуналу.

Стаття XV Статуту АТ СБ також передбачає можливість визнання юрисдикції трибуналу іншими міжнародними організаціями [232].

Компетенція міжнародних адміністративних трибуналів визначається їх статутами та іншими документами. Суттєву роль у визначенні і тлумаченні меж компетенції адміністративних трибуналів також зіграла їх судова практика.

Компетенція трибуналів, як правило, обмежена заявами, поданими співробітниками міжнародних організацій або (в деяких випадках) особами з похідними правами проти організації, коли спір стосується недотримання договорів про найм службовців або умов їх призначення.

Питання компетенції кожного трибуналу прописані у відповідних положеннях його статуту, однак можна говорити про певні загальні положення, які можна застосувати до всіх трибуналів. По-перше, судовий спір повинен впливати з договору або умов призначення. По-друге, заявник повинен бути службовою особою організації або особою, прирівняною за статусом до такої особи відповідно до положень статуту трибуналу. По-третє, з процесуальної точки зору службова особа організації завжди є позивачем, а організація – відповідачем. Відповідно до цього, зазвичай, трибунал не компетентний приймати до розгляду позови, подані організацією проти службової особи; спори між службовими особами; спори між асоціаціями та об'єднаннями службових осіб, профспілками, з одного боку, і організацією або службовими особами, з іншого. Безумовно, міжнародні адміністративні трибунали – судові органи обмеженої

компетенції. Крім того, деякі спори, пов'язані з трудовими відносинами, не входять в компетенцію міжнародних адміністративних трибуналів і при цьому також не можуть бути передані на розгляд в національні суди з причини того, що одна чи обидві сторони такого спору мають відповідні імунітети. Наприклад, особи, прийняті на тимчасову службу, можуть не мати права оскаржувати адміністративні рішення в міжнародному адміністративному трибуналі. Питання про судовий захист прав таких осіб залишається відкритим.

Тим не менш, існують винятки. Наприклад, згідно з пунктом 4 статті 2 Статуту АТ МОП в компетенцію трибуналу входить розгляд спорів, що впливають з договорів, стороною яких є Міжнародна Організація Праці та в яких передбачається компетенція Трибуналу щодо будь-якого спору про їх виконання.

Варто зазначити, що в справах міжнародних адміністративних трибуналів відповідачем завжди виступає організація, а не особисто керівник організації або будь-яка інша посадова особа, яка прийняла оспорюване адміністративне рішення. Хоча досить часто скарга подається проти адміністративного керівника організації, наприклад, проти Генерального секретаря ООН [163].

Як справедливо зазначає В. В. Лук'янов, спірним є питання про те, чи може розглядатися в якості службовця Секретаріату Генеральний секретар ООН при розгляді спору АТ ООН. Справа в тому, що його повноваження, відповідальність і умови служби передбачаються не Положенням та Правилами про персонал, а безпосередньо Статутом ООН та відповідними резолюціями Генеральної Асамблеї. Але з іншого боку, в якості головної адміністративної посадової особи ООН Генеральний секретар покликаний представляти інтереси організації в спорах, переданих на розгляд трибуналу особами, які мають на це право, і виступати в якості відповідача від імені організації [31, с. 131]. Однак, практика міжнародних адміністративних трибуналів йде шляхом визнання за вищими посадовими особами організацій

прав, властивих звичайним членам персоналу. Так, АТ МОП в 2003 р. визнав, що Жозе Бустані, Генеральний Директор Організації по забороні хімічної зброї, був незаконно звільнений зі своєї посади до закінчення строку його трудового договору з Організацією. Трибунал відзначив, що навіть за наявності рішення вищого пленарного органу Організації – Конференції Країн-учасниць, яке було прийнято стосовно Бустані у 2002 р. під тиском американських представників, Організація по забороні хімічної зброї не мала права звільнити його без чітко визначених правових підстав.

Статути адміністративних трибуналів передбачають вимогу вичерпання службовою особою всіх процедур внутрішнього врегулювання спору, тобто службова особа має пройти всі існуючі процедури адміністративного розгляду скарги.

Документи, що регулюють діяльність міжнародних адміністративних трибуналів не передбачають можливість видачі цими установами консультативних висновків. Також адміністративні трибунали не здійснюють процедури примирення і не надають посередницькі послуги, не виконують арбітражні функції, якщо тільки в їх статутах не містяться положення, що прямо наділяють їх відповідними повноваженнями.

Що стосується власне компетенції міжнародних адміністративних трибуналів, то більшою мірою вона піддається обмеженню щодо їх права приймати спори до розгляду. На практиці міжнародні адміністративні трибунали розглядають справи, що стосуються виключно оскарження адміністративних рішень, прийнятих міжнародними організаціями щодо персоналу.

Так, у справі Агодо АТ СБ вказав на те, що при розгляді справи необхідно враховувати, що положення його статуту стосуються лише порядку прийняття відповідачем рішення, яке завдало позивачу збитки, що може служити обґрунтуванням для виплати позивачу відповідного відшкодування [256]. У всіх інших випадках, при розгляді спорів АТ СБ, позивачі посилалися безпосередньо на відповідні рішення Банку, які завдали

шкоди їх персональному статусу, умовам праці або винагороди за роботу [85, с. 6].

У справі Бріско той же АТ СБ постановив, що він не компетентний розглядати зазначену справу на тій підставі, що позивачем оскаржується швидше загальна норма, що стосується пільг, що надаються працівникам, а не індивідуальне застосування зазначеної загальної норми щодо позивача. Крім того, на обґрунтування скарги не наводиться жодне спеціальне рішення відповідача, яке могло б порушувати права позивача на зазначені пільги [257].

Також варто зазначити, що компетенція міжнародних адміністративних трибуналів обмежується за часом (*ratione temporis*), по колу осіб (*ratione personae*) і з підстав скарги (*ratione materiae*). Для різних трибуналів нормативні положення, що встановлюють такі межі, різняться.

Як приклад можна навести положення статті 2 Статуту Трибуналу зі спорів ООН. До компетенції Трибуналу зі спорів входить розгляд і вирішення справ за заявами проти Генерального секретаря як головної адміністративної посадової особи Організації Об'єднаних Націй для оскарження адміністративного рішення, яке ймовірно не узгоджується з умовами призначення або трудовим договором або для оскарження адміністративного рішення про вжиття якого-небудь дисциплінарного заходу. За загальним правилом статуту містять положення про те, що міжнародні адміністративні трибунали вправі приймати до розгляду будь-які справи, що входять до їх компетенції. Стаття 4 Статуту АТ РЄ визначає, що трибунал має право самостійно вирішувати питання про наявність компетенції у конкретній справі (право *compétence de la compétence*) [233].

У багатьох статутах прямо вказується дата, починаючи з якої міжнародні адміністративні трибунали компетентні приймати справи до розгляду, зокрема, визначається, що не будуть розглядатися справи, в яких підстави для скарги виникли раніше дати створення відповідного трибуналу або раніше іншої дати, що передує його утворенню. Так, статут АТ СБ

містить положення про те, що Трибунал має право розглядати справи, в яких підстави для скарги виникли пізніше 1 січня 1979 р., за умови, що скарга подана не пізніше 90 днів після вступу в силу Статуту (ст. XVII Статуту). У випадку, коли статут не містить жодних роз'яснень щодо цього, за загальним правилом, трибунали розглядають справи, у яких підстави для скарги виникли після заснування відповідного трибуналу.

При цьому, наприклад, в практиці Адміністративного трибуналу Міжамериканського Банку Розвитку визнається допустимим розгляд скарги, підстави для якої виникли до його створення в разі, якщо мова йде про серйозне порушення, протиправні наслідки які мають триваючий характер [166].

За загальним правилом, міжнародні адміністративні трибунали розглядають виключно справи за скаргами проти міжнародних організацій, що їх заснували. Тим не менш, статuti деяких трибуналів надають можливість іншим міжнародним організаціям прийняти їх юрисдикцію.

Що стосується визначення належних заявників, то підхід в різних трибуналах до даного питання відрізняється, що впливає як з положень їх статутів, так і з їх практики. У більшості випадків, заявниками визнаються службові особи (члени персоналу), колишні службовці (члени персоналу) і окремі спеціально визначені категорії осіб. Так, відповідно до статті 3 Статуту Трибунал зі спорів ООН до Трибуналу може звернутися будь-який співробітник Секретаріату Організації Об'єднаних Націй навіть після припинення трудових відносин, або правонаступник такого співробітника, після смерті останнього; а також будь-яка інша особа, яка здатна довести, що вона може претендувати на права, що впливають з будь-якого трудового договору або умов призначення, включаючи постанови положень та правил про персонал, на які міг би послатися такий співробітник.

Асоціації та спілки службовців, за загальним правилом, не розглядаються в якості членів персоналу, але можуть брати участь в процесі, якщо такі спеціальні положення містяться в документах, що регулюють

діяльність міжнародних адміністративних трибуналів [240, с. 653]. Так, для розгляду справ деякі трибунали визнають консультантів в якості членів персоналу. Інші трибунали вважають їх тимчасовими працівниками, які не належать до членів персоналу, якщо тільки самі не приймуть спеціального рішення поширити свою компетенцію на даних осіб. Крім того, МС ООН та АТ МОП роз'яснили, що особи, які претендували на посади службовців і не отримали їх, не розглядаються в якості членів персоналу і не можуть виступати заявниками [145]. З іншого боку, кандидати на посади службовців мають право звертатися за захистом своїх прав до АТ МОП [140].

Що стосується колишніх членів персоналу міжнародних організацій, то вони можуть виступати заявниками при розгляді справ трибуналами, оскаржуючи адміністративні рішення, які заподіяли їм збиток і прийняті в період, коли вони перебували на службі в організаціях. Важливо враховувати також, що навіть у випадку, якщо особа за всіма ознаками підпадає під визначення тієї чи іншої категорії належних заявників, необхідною умовою її участі у процесі є наявність у неї інтересу, який безпосередньо пов'язаний із змістом скарги і якому адміністративним рішенням було завдано шкоди.

У суперечках, де заявниками виступають колишні службовці, можна виділити два основних напрямки. По-перше, це справи, в яких колишні члени персоналу оскаржують не поновлення організацією укладеного з ними термінового договору, що закінчив свою дію. По-друге, це випадки, коли заявники стверджують про наявність чинного між ними та організацією договору найму та вимагають, в зв'язку з цим визнати за ними статус членів персоналу [2, с. 94]. Щодо розгляду першої категорії спорів АТ МОП МС ООН підтвердив, що трибунал не вийшов за рамки своєї компетенції, приймаючи подібні спори до свого розгляду, і вказав на те, що основним завданням трибуналу є встановлення правомірності прийнятого організацією рішення про не поновлення строкового договору [165].

Основний підхід міжнародних адміністративних трибуналів до другої категорії справ відображено, наприклад, у справі Джастін АТ СБ. Трибунал

визнав свою компетенцію *ratione personae* в зазначеній справі з метою встановити, чи існує договір між заявником і організацією, з якого випливають права заявника, нібито порушені організацією. При цьому на той момент не було встановлено, чи дійсно заявник є членом персоналу організації відповідно до положень статуту [255]. Таким чином, у практиці досить багато випадків, коли трибунали поширюють свою компетенцію на спори, в яких заявник лише просить про визнання за ним статусу члена персоналу організації або, посилаючись на договір, просить прийняти його на службу, навіть при відсутності формального призначення на посаду [147].

Письмові норми права, що регулюють діяльність міжнародних адміністративних трибуналів прямо чи опосередковано містять вимогу про те, щоб дія або бездіяльність, яка оскаржується перед трибуналом, завдала прямий збиток заявнику. У будь-якому випадку, необхідними умовами для розгляду справи по суті є наявність у заявника законного інтересу, що захищається міжнародним адміністративним трибуналом [146], або здатність заявника понести збитки в результаті дій відповідача [148], або безпосередньо заподіяну йому шкоду неправомірним рішенням організації. Найчастіше, у своїй практиці міжнародні адміністративні трибунали вдаються до вищевикладених вимог не для обґрунтування своєї компетенції *ratione personae* в даній справі, а для підтвердження «допустимості» або «неприпустимості» скарги. Тим не менш, термінологічно більш правильним тут передбачається використовувати поняття компетенції *ratione personae*, що використовується Міжнародним судом ООН в своїй практиці.

В цілому, визначення наявності чи відсутності інтересу заявника у справі, як і встановлення факту заподіяння шкоди заявником тим чи іншим рішенням повністю залежить від судового розсуду.

З метою визначення компетенції адміністративних трибуналів в залежності від підстав скарги враховуються, перш за все, норми їх статутів, а також їх тлумачення. Деякі трибунали визначають підставу позову шляхом посилення на недотримання договорів про найм службових осіб або умов

призначення цих службовців, а інші визначають можливою причиною позову лише адміністративні рішення, які заподіюють шкоду заявнику. Важливо відзначити, що, практика міжнародних адміністративних трибуналів вказує на те, що умови призначення службовців можуть походити не тільки безпосередньо з положень про персонал і статутів, але також з норм міжнародного права, що характеризують статус міжнародних цивільних службовців [141]. Істотне значення при встановленні компетенції *ratione materiae*, однак, мають фактичні обставини справи, які визначають застосування тієї чи іншої норми статутів. У цьому плані, практика адміністративних трибуналів досить різноманітна. Так, в одному випадку питання про визначення легітимності проведення виборів в асоціації та комітети службовців може бути віднесений до компетенції трибуналу, а в іншому випадку – ні, у зв'язку з тим, що положення про персонал можуть містити різні норми на цей рахунок. Пенсійні права в деяких випадках також були визнані такими, що відносяться до умов призначення і, отже, компетенція трибуналів по розгляду відповідних спорів була визнана [143]. Разом з тим, АТ МОП встановив що, його компетенція не поширюється на спори, що стосуються Об'єднаного пенсійного фонду персоналу ООН та його Положень, у зв'язку з тим, що такі спори належать до компетенції АТ ООН (на той момент), який приймає такі спори до розгляду [149].

Характеризуючи обмеження компетенції *ratione materiae*, необхідно ще раз зазначити, що міжнародні адміністративні трибунали не компетентні розглядати справи, пов'язані з порушеннями права держав-членів організації-відповідача [87, с. 716].

За принципами свого формування усі міжнародні адміністративні трибунали, загалом, схожі між собою. Так, згідно зі статтею 4 Статуту Трибуналу зі спорів ООН від 24 грудня 2008 року, Трибунал зі спорів складається з трьох суддів, зайнятих в повному режимі, та двох суддів, зайнятих в частковому режимі. Судді призначаються Генеральною Асамблеєю за рекомендацією Ради з внутрішньому правосуддя відповідно до

резолюції 62/228 Генеральної Асамблеї. Серед суддів не може бути двох осіб, які мають однакове громадянство. Належна увага приділяється географічному розподілу та гендерній збалансованості. Суддя Трибуналу зі спорів призначається на один семирічний термін, без права повторного переобрання. Апеляційний трибунал ООН складається з семи суддів, які призначаються аналогічним чином.

В якості перехідного заходу двоє визначених жеребкуванням суддів Трибуналу зі спорів ООН з першого складу (один суддя, зайнятий в повному режимі, і один суддя, зайнятий в частковому режимі) будуть працювати три роки і можуть бути повторно призначені в той же Трибунал зі спорів ще на один семирічний термін, який не підлягає відновленню. Нинішній або колишній суддя Апеляційного трибуналу Організації Об'єднаних Націй не має права працювати в Трибуналі зі спорів. Так само нинішній або колишній суддя Трибуналу зі спорів не має права працювати в Апеляційному трибуналі.

Суддя Трибуналу зі спорів, призначений замість судді, строк повноважень якого не вийшов, займає посаду до закінчення терміну повноважень свого попередника і може бути повторно призначений на один семирічний термін, без права подальшого переобрання, за умови, що термін повноважень попереднього судді складає менше трьох років.

Відповідно до статті III Статуту АТ МОП від 9 жовтня 1946 року, АТ МОП складається з семи суддів, громадян різних держав. Судді призначаються МКП на трирічний термін. Варто відзначити, що раніше, до приведення Статуту АТ МОП в частині його складу у відповідність зі статутом АТ ООН (маються на увазі зміни в Статут АТ МОП, внесені МКП від 16 червня 1998 року), АТ МОП складався з трьох суддів і трьох помічників суддів. Справи розглядаються АТ МОП в складі трьох суддів. У виняткових випадках, справа може бути розглянута п'ятьма суддями, на вибір Голови, або повним складом з семи суддів.

Відповідно до Статуту АТ СБ (в редакції змін, що вступили в силу 1 серпня 2001 року), трибунал складається з семи суддів, причому всі вони повинні бути громадянами країн-членів Всесвітнього Банку, як і в попередніх випадках, всі семеро повинні бути громадянами різних держав. Судді призначаються Виконавчими директорами Світового Банку виходячи зі списку кандидатур, поданого Президентом Банку після консультацій зі спеціально створеним ним консультативним комітетом. Судді трибуналу призначаються на п'ять років, і можуть бути переобрані ще на п'ять років. Для кворуму достатньо присутності п'яťох суддів з семи, проте для розгляду певної судової справи або групи справ трибунал може в будь-який момент створити окрему палату з не менш, ніж трьох суддів трибуналу.

Відповідно до статті 1 Статуту АТ РЄ до складу трибуналу входять три судді, що обираються на трирічний термін з можливістю переобрання, двоє з яких призначаються Комітетом Міністрів РЄ, а один – Європейським судом з прав людини. Крім того, за таким же принципом Комітет Міністрів РЄ і Європейський суд з прав людини обирають трьох заступників суддів.

Кваліфікаційні вимоги, які пред'являють до суддів статuti міжнародних адміністративних трибуналів, різні. Цікаво, що раніше статuti таких значущих установ як АТ МОП та Адміністративний трибунал ООН, за прикладом статуту Адміністративного трибуналу Ліги Націй [235, с. 14], взагалі не містили кваліфікаційних вимог до суддів. А в АТ ООН могли бути призначені судьями, навіть особи, які не мають юридичної освіти, що і відбувалося кілька разів [195, с. 234]. І в даний час, в АТ РЄ один суддя призначається Європейським судом з прав людини з числа осіб, які займали або займають суддівські посади в країнах-членах РЄ, або в інших міжнародних судових органах, інших, ніж діючі судді Суду з прав людини. Інші двоє суддів призначаються Комітетом Міністрів РЄ з числа «юристів, або інших осіб високої кваліфікації з великим досвідом у галузі адміністративного управління». Аналогічні кваліфікаційні вимоги пред'являються до трьох суддів і трьох заступників суддів, що обираються

Радою Організації економічного співробітництва та розвитку в Адміністративний трибунал Організації.

В цілому з часом питанню про професійну кваліфікацію суддів міжнародних адміністративних трибуналів стало приділятися більше уваги. Якщо стосовно АТ МОП такі вимоги, як і раніше відсутні, то, згідно зі статтею 4 Статуту Трибуналу зі спорів ООН, членом цього трибуналу може бути особа, що володіє щонайменше 10-річним досвідом судової діяльності в галузі адміністративного права або еквівалентної діяльності в рамках однієї або кількох національних правових систем. Статут Апеляційного трибуналу ООН вимагає від кандидата на посаду судді не менше 15 років такого досвіду.

Статут АТ СБ пішов ще далі у визначенні кваліфікації членів трибуналу. Зокрема, судді трибуналу повинні мати «високі моральні якості та професійну кваліфікацію, що задовольняє вимогам, що пред'являються для призначення на вищі судові посади, або бути юристами з визнаним авторитетом у відповідних галузях, таких як трудові відносини, міжнародна цивільна служба та управління у міжнародних організаціях». Крім того, діючі або колишні співробітники організацій групи Світового Банку не можуть бути обрані членами трибуналу. Як і члени трибуналу не можуть бути прийняті на роботу до організацій групи Світового Банку в період виконання ними обов'язків суддів. Аналогічні вимоги пред'являються до суддів АТ МВФ та Адміністративного трибуналу Міжамериканського Банку Розвитку. Члени АТ РС також не можуть бути працівниками РС.

Судді Трибуналу зі спорів та Апеляційного трибуналу не мають права на призначення на будь-яку іншу посаду в Організації Об'єднаних Націй, за винятком іншої суддівської посади, протягом п'яти років після закінчення строку його повноважень.

Іноді установчі документи трибуналів, в якості додаткової вимоги до суддівського складу, висувають вимогу справедливого представництва за географічним принципом. Так, крім Трибуналу зі спорів ООН та

Апеляційного трибуналу ООН, статті 2 і 3 Додатка I («Трибунал з питань цивільної служби Європейського союзу») до Статуту Суду ЄС 2010 р. прописують, що Трибунал складається з семи суддів, що обираються Радою на шестирічний термін з правом переобрання, після консультацій зі спеціальним комітетом, що складається з семи колишніх членів Суду ЄС, Суду першої інстанції та юристів визнаної кваліфікації. При цьому Рада забезпечує «збалансований склад Трибуналу на основі географічного принципу, по можливості з громадян країн-учасниць і з дотриманням положень національного законодавства» [238].

Що стосується керівних посад в міжнародних адміністративних трибуналах, то в більшості випадків кожний адміністративний трибунал самостійно більшістю голосів обирає з числа своїх членів Президента або Голову, а також одного або декількох Віце-Президентів. Однак, такий порядок характерний не для всіх адміністративних трибуналів: наприклад, Президент АТ МВФ призначається Керуючим Директором після консультації з Асоціацією працівників і зі схвалення Ради директорів.

Статути міжнародних адміністративних трибуналів передбачають процедуру самовідводу судді. Так, при наявності у судді Трибуналу зі спорів конфлікту інтересів або ознак такого конфлікту він заявляє самовідвід у цій справі. Коли про відвід судді просить одна із сторін, це питання вирішується Головою Трибуналу зі спорів.

Статути міжнародних адміністративних трибуналів, як правило, передбачають створення секретаріату або канцелярії для технічного забезпечення діяльності адміністративного трибуналу. Положення статутів міжнародних адміністративних трибуналів, пов'язані з цим питанням, різні.

Так, стаття 6 Статуту Трибуналу зі спорів ООН визначає: «Секретаріати Трибуналу зі спорів засновуються в Нью-Йорку, Женеві та Найробі, і кожен з них складається з Секретаря і такого іншого персоналу, який може знадобитися». В свою чергу, Генеральний секретар ООН здійснює адміністративні процедури, необхідні для функціонування Трибуналу зі

спорів, в тому числі забезпечує кошти для покриття витрат на подорожі і пов'язаних з ними витрат співробітників, особисту явку яких в Трибунал зі спорів Трибунал зі спорів вважає необхідною, а також для вчинення суддями, у міру необхідності, поїздок для проведення засідань в інших місцях служби.

Відповідно до статті 5 Статуту АТ ООН, Секретаріат Апеляційного трибуналу засновується в Нью-Йорку. Він складається з Секретаря і такого іншого персоналу, який може знадобитися.

Статут АТ МОП залишає велику свободу дій, постановляючи в пункті 1 статті IX: «Адміністративні заходи, необхідні для діяльності Трибуналу, здійснюються МБП в консультації з Трибуналом». Дані положення не позбавляють Виконавчого секретаря або Секретаря суду цілковитої залежності від організації.

Статут АТ СБ висловлюється з цього питання трохи більш виразно: стаття VI передбачає, що адміністративні заходи, необхідні для діяльності трибуналу, здійснюються Президентом Світового Банку, який призначає Виконавчого секретаря Трибуналу. Однак Виконавчий секретар «при виконанні своїх обов'язків відповідальний тільки перед Трибуналом». В інших міжнародних адміністративних трибуналах також діють положення, які наділяють главу секретаріату при канцелярії трибуналу, що на практиці представляє весь секретаріат або канцелярію, відповідальністю виключно перед відповідним трибуналом при виконанні їх обов'язків.

Секретарі або виконавчі секретарі міжнародних адміністративних трибуналів є, як правило, одними із найповажніших осіб організації, що говорить про велике значення, яке організація надає їх функціям. Іноді крім адміністративної роботи, що включає участь у розгляді судових справ, у канцелярій та секретаріатів міжнародних адміністративних трибуналів є також інші функції. Так, наприклад, в АТ СБ вони займаються консультуванням суддів трибуналу з усіх правових питань, написанням юридичних висновків, підготовкою і аналізом судових справ, підбором

прецедентів, частково – написанням судових рішень, як правило, вступної частини.

Для кращого розуміння характеру діяльності міжнародних адміністративних трибуналів необхідно розглянути особливості їх функціонування.

Першою можна зазначити кількість сесій та справ, розглянутих за рік. Всі тексти відповідних документів надають Президенту або Голові трибуналу повноваження встановити стільки сесій на рік, скільки необхідно для прийняття рішень по справах і вирішення питань, які зачіпають управління або функціонування відповідного трибуналу. Проте практика різних трибуналів стосовно кількості сесій на рік та кількості справ, що вирішуються на одній сесії, різниться. АТ МОП проводить дві сесії на рік і розглядає 50-60 справ на кожній сесії. Відповідно до ст. 5 Регламенту Апеляційного трибуналу ООН, Апеляційний трибунал зазвичай проводить дві чергові сесії за календарний рік і може постановити провести сесії в Женеві або Найробі [56]. За одну сесію трибунал розглядає 25-35 спорів. Приблизно таке ж навантаження на одну сесію мав АТ ООН. З іншого боку, Комісія зі спорів НАТО зазвичай проводить п'ять сесій на рік, і на кожній сесії вирішується дві справи. Останніми роками практика АТ СБ є серединною між цими підходами: з 1997 р. АТ СБ проводить дві-три сесії на рік, і в середньому розглядає 22 справи на рік.

Правило друге Регламенту процедури АТ МВФ передбачає, що робочою мовою цього трибуналу є англійська [214]. Хоча Регламенти АТ СБ та Адміністративного трибуналу Азійського банку розвитку не містять положень з цього питання, їхня практика дозволяє вважати англійську мову офіційною мовою цих трибуналів.

Однак, більшість трибуналів мають більше, ніж одну робочу або офіційну мову, і позовна заява (або позов, або скарга, залежно від вжитих термінів в установчих документах) може бути подана на одній з цих мов. Так, позови до АТ МОП, АТ ОЕСР, АТ РС та інших можуть бути подані на

англійській та французькій мовах. Англійська та французька мови є також робочими мовами Апеляційного трибуналу ООН.

Існують також трибунали, в яких позовна заява може бути подана на більш ніж двох мовах. Так, до Комісії зі спорів Європейського космічного агентства заява може бути подана на офіційній мові, або одній з офіційних мов, держави-члена агентства, громадянином якої є заявник. Позови до АТ ОАД можуть бути подані на одній з чотирьох офіційних мов цієї організації [217]. Заяви до Трибуналу зі спорів ООН можуть бути подані на одній з офіційних мов ООН.

Варто зазначити, що у більшості трибуналів, у яких більш ніж одна мова є офіційною, рішення виносяться на одній з них, яке і буде автентичним текстом, з якого в подальшому буде зроблено переклад на іншу офіційну мову. Також є наявною практика винесення рішення лише на одній мові без подальшого перекладу (АТ АБР) та визнання текстів рішень на обох мовах однаково автентичними (АТ ОАД).

Деякі трибунали сформовані таким чином, що вони можуть діяти лише у вигляді колегій у складі трьох суддів. Такими трибуналами є. Трибунал зі спорів ООН, АТ РЄ та Комісія зі спорів НАТО, які складаються з шести членів(в Трибуналі зі спорів ООН – 5 членів), три з яких є повними членами і три є заступниками (в Трибуналі зі спорів ООН – 2 судді працюють в частковому режимі), які діють за відсутності повних членів. В АТ МВФ, який складається з Президента, двох асоційованих членів та двох заступників, справи звичайно вирішуються Президентом та двома асоційованими членами.

В усіх інших трибуналах, в яких всі члени мають однаковий статус, виникає питання щодо вирішення справи повним складом трибуналу чи в колегіях, сформованих трибуналом.

Адміністративний трибунал Міжамериканського банку розвитку вимагає, щоб усі подані заяви розглядалися та вирішувалися всіма членами цього трибуналу [213].

Регламенти Апеляційного трибуналу ООН, АТ МОП та Адміністративного трибуналу Азійського банку розвитку містять положення, що дозволяють вирішення спорів як повним складом трибуналу, так і в колегіях. Відповідно до цих документів, для розгляду справи, зазвичай, створюються колегії у складі трьох суддів. Апеляційний трибунал ООН розглядає справу в повному складі, коли Голова або будь-які два судді, які беруть участь в розгляді конкретної справи, вважають це за необхідне. В АТ МОП за виключних обставин Президент трибуналу може призначити розгляд справи п'ятьма або сімома членами трибуналу. Адміністративний трибунал Азійського банку розвитку може розглядати справу у повному складі на підставі отримання вмотивованої заяви однієї зі сторін спору з проханням розгляду даної справи трибуналом у повному складі [218].

Статут та Регламент АТ СБ є практично єдиними установчими документами, які не містять обмежень щодо можливості вирішення справ трибуналом в повному складі або в колегії. Хоча ці документи дозволяють трибуналу формувати колегії у складі не менше трьох членів для розгляду окремої справи або групи справ, за перші 17 років роботи даний трибунал прийняв усі рішення у повному складі [258, с. 91]. З 1997 р., зі збільшенням навантаження на трибунал, правилом скоріше стало прийняття рішень у колегіях, ніж у повному складі трибуналу.

Прагнення людства вирішувати гострі проблеми міжнародних відносин мирними засобами, домінування інтеграційних процесів над процесами дезінтеграції, формування комплексу спільних політичних, військових, економічних та інших завдань визначили у XX столітті тенденцію до створення низки регіональних та міжрегіональних систем інтересів у різних сферах суспільного життя [38, с. 15]. Закономірним стає значне збільшення чисельності міжнародних організацій. Особи, що забезпечують роботу будь-якої міжнародної організації являють собою працівників, права та обов'язки яких визначаються як трудовим договором, так і внутрішнім правом міжнародної організації. Вони мають статус цивільних службовців та

знаходяться під її юрисдикцією. Тому саме вона – міжнародна організація – забезпечує дотримання та захист трудових прав цих осіб. Зважаючи на юрисдикційні імунітети міжнародних організацій, виникаючі трудові спори вирішуються адміністративними трибуналами, які створюються в рамках міжнародних організацій.

Питання про правовий статус адміністративних трибуналів не раз було предметом гострих дискусій як в рамках міжнародних організацій, так і в доктрині міжнародного права. Міжнародні адміністративні трибунали визначаються і як міжнародні судові органи [73, с. 6], і як судові органи, не визнаючи їх міжнародними за своїм характером [48, с. 18], і як допоміжні органи міжнародних організацій [118]. Для вирішення цього питання особливо важливим є визначення права, яке застосовується міжнародними адміністративними трибуналами.

Прагнення до вивчення та аналізу цієї проблеми спостерігається вже давно, оскільки потреба встановлення застосовного права є не лише теоретичною, а і практичною, оскільки від її вирішення безпосередньо залежить належне функціонування адміністративних трибуналів міжнародних організацій. Окремі аспекти досліджуваного питання можна знайти в працях М. Акхерста (M. Akehurst), Ф. Моргенстерн (F. Morgenstern), Ч. Амерасінгхе (C.F. Amerasinghe), А. Рейніша (A. Reinisch), Д. Акназарової та багатьох інших.

Ці роботи підтверджують гостру необхідність виявлення останніх тенденцій розвитку адміністративної юстиції в рамках міжнародних організацій. Також заслуговує на увагу питання систематизації джерел міжнародного адміністративного права шляхом упорядкування все зростаючої практики міжнародних адміністративних трибуналів.

Україна є активним учасником міжнародного співтовариства, в тому числі через свою діяльність в рамках міжнародних організацій, а громадяни України працюють міжнародними цивільними службовцями. Проте,

окреслене питання є недостатньо розробленим і не знайшло належного відображення у вітчизняній доктрині міжнародного права.

Від правильного обрання права, що застосовують міжнародні адміністративні трибунали, залежить успіх захисту прав та інтересів кожної сторони. Отже головним завданням має стати усунення прогалин у розумінні застосовного права міжнародними адміністративними трибуналами, систематизація джерел міжнародного адміністративного права та виявлення останніх тенденцій розвитку застосовного права міжнародними адміністративними трибуналами.

Складність визначення джерел права, що регулюють трудові відносини у міжнародних організаціях (так званого міжнародного адміністративного права), полягає в тому, що статuti та регламенти міжнародних адміністративних трибуналів не містять переліків джерел застосовного права. На практиці, джерела, на підставі яких трибунали виносять рішення, визначаються на розсуд суду.

Визначаючи джерела міжнародного адміністративного права, буде невірно і спрощено проводити прямі аналогії з джерелами як національного, так і міжнародного публічного права [91, с. 104]. Серед таких джерел, у доктрині в різний час виділялися: установчі документи міжнародної організації; положення і правила про персонал та інші письмові джерела організації; загальні принципи права; практика організації; інші джерела [89, с. 282].

Зрозумілим є факт, що характер вказаних джерел неоднорідний, частина з них кореспондують пункту 1 статті 38 Статуту Міжнародного Суду ООН (наприклад, установчі документи міжнародних організацій як міжнародні договори; загальні принципи права), а інші – не є характерними для міжнародного публічного права, але відображають специфіку відносин міжнародної цивільної служби (наприклад, положення і правила про персонал). У зв'язку з цим постає проблема визначення правової природи внутрішнього права міжнародних організацій. Тому багато дослідників і самі

адміністративні трибунали вказують на особливий характер внутрішнього права міжнародних організацій, яке розглядається як особлива галузь міжнародного права, проте, не висловлюючись з певністю щодо юридичної природи цих норм.

Міжнародні адміністративні трибунали визнають, що установчі документи міжнародних організацій є джерелом застосовного права у сфері трудових відносин між персоналом та організацією. Саме вони мають найвищу юридичну силу. З цього приводу трибуналам доводилося висловлюватися досить рідко, а коли це траплялося, практично не виникало суперечок з приводу правильності даної позиції. Прикладом може слугувати справа Ховрані, коли АТ ООН вперше підтвердив, що Статут ООН є джерелом застосовного права [243].

АТ МОП також визнав установчі документи міжнародних організацій джерелом застосовного права відносно умов найма. Так у справі Дуберг АТ МОП послався на Статут ЮНЕСКО на обґрунтування заборони Генеральному директору ЮНЕСКО брати участь у реалізації політики будь-якої держави-члена щодо окремого службовця організації [139].

Загалом міжнародні адміністративні трибунали розглядають установчі документи (статути, конституції тощо) міжнародних організацій як основний документ організації найвищої юридичної сили, що регулює трудові відносини [253]. При цьому вони мають повноваження їх тлумачити самостійно [75, с. 9].

Рішення основних правотворчих органів міжнародних організацій є наступними за значимістю джерелами застосовного права. Положення про персонал, які доповнюються більш практичними нормами – правилами про персонал, є одними з основних джерел правового регулювання трудових відносин між працівником та міжнародною організацією [1, с. 22]. Відповідно, для міжнародної організації, яка сама приймає такі положення та правила, вони є обов'язковими і набувають особливої ваги у дисциплінарних справах [161]. Положення про персонал за своїм характером відповідають

національним правовим актам з питань статусу та діяльності державних службовців. Проте, правовий статус міжнародних цивільних службовців визначається не виключно положеннями та правилами про персонал, як статус державних службовців більшості держав лише положеннями правових актів цієї держави.

Пункт 1 статті 38 Статуту Міжнародного Суду ООН як одне з джерел міжнародного права, що застосовується Судом, називає «загальні принципи права, визнані цивілізованими націями». Різні адміністративні трибунали міжнародних організацій беззаперечно визнали, хоча і в загальних рисах, що, за відсутності позитивного права, умови праці цивільних службовців можуть регулюватися додатковими положеннями, що розглядаються ними як загальні принципи права [186, с. 741]. При цьому, одні й ті ж принципи трибунали у своїх рішеннях іменують по-різному: «загальні принципи права», «загальні принципи трудового права», «загальні принципи міжнародної цивільної служби», «загальні принципи права міжнародної цивільної служби». Ще Трибунал Ліги Націй застосовував загальні принципи права при розгляді своєї першої справи у 1929 році [89, с. 279].

У справі Ферречія АТ МОП скасував рішення адміністрації про накладення дисциплінарного стягнення на працівника через порушення принципу пропорційності, згідно з яким стягнення, що накладається, повинно відповідати тяжкості вчиненого проступку і бути «об'єктивним та суб'єктивним умовам його здійснення» [142]. АТ ООН досліджував рішення адміністрації на предмет відповідності принципу еквівалентності винагороди виконуваний роботі [244]. АТ ОАД посилався у своєму рішенні на «загальновідомий принцип трудового права», згідно з яким однієї угоди сторін недостатньо, щоб змінити положення трудового договору в сторону зменшення заробітної плати працівника [74]. Інші міжнародні адміністративні трибунали також активно застосовують загальні принципи права у своїй практиці.

Деякі із загальних принципів права, що застосовуються трибуналами, безпосередньо не відносяться виключно до сфери міжнародної цивільної служби або трудового права. Так, у справі Майрас, Трибунал Ліги Націй проводив дослідження з точки зору принципу дії обставин непереборної сили. Суд ЄС [171] та АТ МОП [154] посилалися на принцип сумлінності. Принцип неправомірності безпідставного збагачення був визначений, описаний і застосований АТ МОП, АТ ОАД, а також Судом ЄС. Адміністративний трибунал ООН, як і Адміністративний трибунал МОП посилалися у своїй практиці на принцип естопелю. Принцип, згідно з яким, особа має право здійснювати будь-яку діяльність, не заборонену правовими нормами, досліджувався АТ ОАД. АТ МОП розглядав принцип пропорційності санкції скоєному проступку.

Хоча в деяких рішеннях адміністративні трибунали наближалися до визнання можливості застосування основних прав людини як загальних принципів права, прецедентне право більшості з них прямо визначає, що міжнародні організації формально не пов'язані жодними договорами з прав людини [202, с. 475]. Так, АТ МОП визнав, що навіть якщо всі держави-члени міжнародної організації є учасниками Європейської конвенції з прав людини, міжнародна організація, як суб'єкт міжнародного права, не є зобов'язаною за Конвенцією як держава-учасниця. Однак, закріплені в Конвенції загальні принципи, зокрема, принципи недискримінації та захисту права власності, є частиною прав людини, які, відповідно до практики трибуналу, поширюються на відносини між персоналом та міжнародною організацією [151].

Утім, більшість загальних принципів права, що застосовуються міжнародними адміністративними трибуналами з різних питань, є принципами адміністративного чи трудового права [80, с. 72]. В одному зі своїх рішень АТ МОП послався на «загальні принципи, що регулюють трудові відносини у міжнародних організаціях, які також в основному визнаються національним трудовим законодавством» [155]. Як приклад,

можна привести принцип поваги гідності працівника, принцип, відповідно до якого при призначенні на посаду, за рівних умов, перевага віддається особі, яка вже працювала цивільним службовцем, а також принцип допустимості відкликання у розумний строк адміністрацією свого неправомірного рішення. Іншим прикладом є рішення щодо обов'язку організації виплатити компенсацію співробітнику, з яким стався нещасний випадок на робочому місці з тяжкими наслідками, навіть за умови відсутності вини організації [153].

Крім того, можна говорити про застосування міжнародними адміністративними трибуналами правових принципів, властивих лише міжнародній цивільній службі, зокрема, пов'язаних з практикою про непоновлення строкових трудових контрактів службовців. Прикладом може слугувати рішення АТ МОП, у якому зазначалося, що необхідність вагомої причини для прийняття рішення стосовно непоновлення контракту із фіксованим терміном служби є загальним принципом права міжнародної цивільної служби. Якщо причиною непоновлення є незадовільний рівень виконання службових обов'язків, то співробітник повинен бути завчасно поінформований про незадовільні аспекти своєї роботи, а рішення організації має ґрунтуватись на результатах оцінки роботи співробітника, яка здійснена відповідно до раніше встановлених правил [158].

Одним з важливих критеріїв є те, що такі принципи повинні носити загальний характер для всіх службовців. Так, в одній зі справ, де заявник посилався на норми швейцарського права, АТ МОП зазначив, що національне право не застосовується, а «права заявника впливають з умов його призначення, положень про персонал і загальних принципів права, які застосовні до всіх міжнародних цивільних службовців» [158].

Отже, загальні принципи права широко застосовуються міжнародними адміністративними трибуналами. Наприклад, АТ МОП у своїй новітній практиці не тільки застосовував відомі принципи процесуального характеру («право на оскарження», зокрема, «судове оскарження в Трибунал», «право

на справедливий і неупереджений судовий розгляд» тощо), а й принципи трудового права або принципи, які можна було б назвати принципами міжнародної цивільної служби, наприклад, принцип рівної винагороди за рівну працю. Так, невідповідність рівня посади рівню виконуваних обов'язків є підставою для відшкодування моральної шкоди [157].

Ще одним джерелом є практика міжнародних організацій з конкретних питань, загалом, що стосуються умов призначення співробітників. У справі де Мероде АТ СБ встановив наступне: «За деяких обставин практика організації також може стати частиною умов призначення. Очевидно, що організація буде намагатися уникнути використання *ad hoc* заходів, сприятливих для її співробітників, якщо при цьому їй щоразу доведеться приймати на себе ризик створення практики, яка може стати обов'язковою для виконання нею. Тому включення практики організації в умови призначення можливе лише у випадку, коли зазначена практика очевидно виконується організацією і є для неї юридично обов'язковою нормою. Як це було підтверджено Міжнародним Судом у його консультативному висновку 1956 року щодо рішення АТ МОП» [253].

За загальним правилом, норми національного права не застосовуються міжнародними адміністративними трибуналами. Проте, національне право за певних обставин може непрямо застосовуватися міжнародними адміністративними трибуналами [156]. Зокрема, національне право використовується у випадках, коли це спеціально передбачено внутрішнім правом організації. Так, відповідно до положень про персонал на співробітників може поширюватися дія місцевого права соціального страхування. Національне законодавство також може використовуватися, якщо його застосування до певних груп співробітників прямо передбачено у трудовому договорі або положеннях про персонал. Деякі автори також вказують на те, що національне право застосовується при тлумаченні внутрішнього права організації у зв'язку з тим, що певні поняття, які використовуються у внутрішньому праві організації, є поняттями

національного права [186, с. 749]. Так, АТ МОП визначив, що термін «один з подружжя» Отже, міжнародна організація повинна розглядати одностатеві шлюби звичайним подружжям з усіма наслідками, якщо національне законодавство передбачає можливість реєстрації одностатевих шлюбів [160].

Як підсумок, слід сказати, що відповідно до ієрархії за юридичною силою, адміністративні трибунали розглядають установчі документи (статути, конституції) міжнародних організацій як основний документ організації найвищої юридичної сили, що регулює трудові відносини. Рішення основних правотворчих органів міжнародних організацій є наступними за значимістю, після установчих документів, джерелами застосовного права. Також міжнародні адміністративні трибунали, за умови відсутності відповідних приписів у позитивному праві, застосовують положення, що розглядаються ними як загальні принципи права. Такі загальні принципи права можуть включати і основні права людини. Проте, більшість загальних принципів права, що застосовуються міжнародними адміністративними трибуналами з різних питань, є принципами адміністративного чи трудового права. Норми національного права загалом не застосовуються міжнародними адміністративними трибуналами, проте вони можуть застосовуватися непрямым чином для встановлення значення понять. Сучасною тенденцією є збільшення кількості загальних принципів права, якими адміністративний трибунал обґрунтовує своє рішення, та зростання кількості випадків звернення до національного права.

3.3. Право на безпечні умови праці міжнародних цивільних службовців та державних службовців України: порівняльний аналіз практики адміністративних трибуналів міжнародних організацій та законодавства України

Немає нічого більш очевидного і незаперечного для людства, ніж право на життя. Велика частина населення світу проводить більше третини

свідомого життя на робочому місці, вносячи свій внесок у розвиток суспільства [10]. Право працівників на охорону їх здоров'я і життя на робочому місці входить в компетенцію не тільки трудового права, але і вважається одним з основних прав людини.

Стаття 23 Загальної декларації прав людини передбачає право кожної людини на справедливі і сприятливі умови праці. Стаття 7 Міжнародного пакту про громадянські і політичні права передбачає визнання права кожного на справедливі і сприятливі умови праці, включаючи умови роботи, що відповідають вимогам безпеки та гігієни.

Особливе місце в захисті даної категорії прав людини відіграє Міжнародна організація праці (МОП). Необхідний захист життя і здоров'я трудящих всіх професій позначено в Декларації стосовно цілей і завдань Міжнародної організації праці, 1944 р., як один із принципів, якими повинна надихатися політика членів МОП [55]. У Сеульській декларації про охорону праці, 2008 р., зазначено, що право на безпечні та здорові умови праці повинно бути визнано в якості одного з фундаментальних прав людини [222].

Зрозуміло, що учасниками цих міжнародно-правових актів є держави. У державах створюється національна правова база з питань охорони праці, можуть формуватися і здійснюватися національна політика з цього питання, розроблятися і реалізовуватись національна програма з охорони праці. Крім того, це питання стає предметом наукових досліджень.

Проте трудові відносини можуть регулюватися не лише національним правом певної держави світу. Трудові відносини особи з міжнародною організацією регулюються внутрішнім правом міжнародної організації. Сьогодні, коли спостерігається тенденція до збільшення кількості міжнародних організацій, а отже і збільшення кількості міжнародних цивільних службовців, питання гарантії безпечних умов праці персоналу міжнародних організацій набуває все більшої актуальності. Міжнародна цивільна служба – це складна і часто небезпечна робота, коли співробітникам доводиться працювати не тільки у фешенебельних кабінетах, але і в місцях,

де відбуваються надзвичайні ситуації, землетруси, війни, за умов коли порушення права на безпечні умови праці може призвести до порушення права на життя [16, с. 29]. Однак це питання ще не знайшло належного дослідження на науковому рівні.

Теоретичну основу цієї частини дослідження склали роботи Бенедикта Кінгсбері і Річарда Б. Стюарта [172, с. 71], Андреа де Гуттрі [134], Едварда Патріка Флахерті [125], в роботах яких згадуються і досліджуються окремі аспекти обов'язку міжнародної організації дотримуватись безпеки щодо співробітників.

А.О. Єфремов у своїй праці доходить висновку, що «погоджуючись із думкою переважної більшості вітчизняних вчених, можна стверджувати, що теоретичні напрацювання та концептуальні положення юридичної науки щодо впровадження і реалізації охорони праці на державній службі, які вироблялись протягом століть, потребують нового бачення з точки зору критеріїв необхідності, розумності та доцільності, з урахуванням взаємозалежності і взаємодії науки та практики» [22, с. 63].

Практика міжнародних адміністративних трибуналів з приводу безпеки умов праці персоналу міжнародних організацій може служити прикладом для регулювання питання безпеки умов праці державних службовців України. Робота міжнародного цивільного службовця багато в чому подібна до роботи державного службовця, лише за тією відмінністю, що він повинен працювати на користь не однієї держави, а усіх держав-членів міжнародної організації з якою він має трудовий договір. Водночас, повинні бути і схожі обов'язки міжнародної організації і держави щодо своїх службовців.

Тож подальшим завданням нашого дослідження є визначення наявності у внутрішньому праві міжнародних організацій та практиці міжнародних адміністративних трибуналів гарантій права працівника на безпечні умови праці та кореспондуючого обов'язку міжнародної організації дотримуватись безпеки (*duty of care*) та їх порівняння з відповідними положеннями та практикою України стосовно своїх державних службовців. Іншим завданням

є визначення умов, за яких умови праці міжнародного цивільного службовця не вважаються безпечними, та яким чином член персоналу міжнародної організації може захистити своє право на безпечні умови праці.

Як вже зазначалося, класичне доктринальне визначення поняття «міжнародна цивільна службова особа» — це будь-яка особа, уповноважена представниками декількох держав, або органом, що діє від імені цих держав на підставі міждержавного договору і під їх контролем, здійснювати відповідно до спеціальних норм права, на постійній та виключній основі певні функції в інтересах зазначених держав. Іншими словами, громадянин стає міжнародним цивільним службовцем в той момент, коли вступає у трудові відносини з міжнародною організацією.

Визначення поняття державний службовець в українському законодавстві трохи складніше. Відповідно до Закону України «Про державну службу» № 4050-VI від 17.11.2011 р., який має набути чинності 01.01.2016 р., державний службовець — громадянин України, який займає посаду державної служби в державному органі, органі влади Автономної Республіки Крим або їх апараті, одержує заробітну плату за рахунок коштів державного бюджету, крім випадків, визначених законом, та здійснює встановлені для цієї посади повноваження, безпосередньо пов'язані з реалізацією завдань та виконанням функцій державного органу або органу влади Автономної Республіки Крим щодо: 1) підготовки пропозицій стосовно формування державної політики у відповідній сфері; 2) розроблення, експертизи та/або редагування проектів нормативно-правових актів; 3) надання адміністративних послуг; 4) здійснення державного нагляду (контролю); 5) управління державним майном або майном, що належить Автономній Республіці Крим, державними корпоративними правами; 6) управління персоналом державних органів, органів влади Автономної Республіки Крим або їх апарату; 7) реалізації інших повноважень відповідного органу [23]. Хоча М.І. Іншин сформулював поняття державного службовця як громадянина України, який уклав з державним органом

трудоий договір (контракт), обіймає штатну посаду цього органу, має спеціальну професійну підготовку щодо здійснення від імені держави наданих йому функцій та відповідний кваліфікуючий розряд [25, с. 104]. Але, у будь-якому разі, визначення державного службовця значно вужче, ніж визначення міжнародної цивільної особи.

Одним з перших рішень міжнародних адміністративних трибуналів з питань безпеки умов праці є рішення Адміністративного трибуналу МОП у справі Ганса Грассхоффа (*Hans Grasshoff*), винесене у 1978 р. У цьому рішенні трибунал зазначив, що фундаментальним принципом кожного трудового договору є те, що роботодавець не вимагатиме від працівника працювати в місці, яке він вважає або повинен вважати небезпечним [144].

Якщо є сумніви з приводу безпеки місця роботи, то роботодавець має обов'язок визначити рівень небезпеки і прийняти розумне і обґрунтоване рішення щодо можливості такої роботи, а працівник має право покладатися на таке рішення роботодавця. Якщо працівник погоджується на таку роботу, як *prima facie* він і зобов'язаний вчинити, а роботодавець не виявляє належної майстерності і розумності під час прийняття рішення про безпечність умов праці, то співробітник, за умови дотримання будь-якого іншого положення договору, отримує право на відшкодування в повному обсязі шкоди, отриманої під час роботи в небезпечних умовах.

Хоча адміністративний керівник повинен зберігати за собою право давати співробітникам доручення у відповідності зі службовою необхідністю, організації зобов'язані забезпечувати, щоб здоров'я, благополуччя і життя їх співробітників, без якої б то не було дискримінації, не піддавалися надмірному ризику. Організації повинні вживати заходів для забезпечення їх безпеки та безпеки членів їх сімей [144]. Зі свого боку, міжнародні цивільні службовці, безумовно, зобов'язані виконувати всі інструкції, спрямовані на забезпечення їх безпеки.

Такий підхід у подальшому було закріплено і у внутрішньому праві міжнародних організацій, зокрема у Положеннях про персонал ООН. Пункт

(с) положення 1.2 передбачає, що співробітники підпорядковані Генеральному секретарю і призначаються ним або нею на будь-яку роботу і в будь-яке відділення Організації Об'єднаних Націй. При здійсненні цих повноважень Генеральний секретар намагається забезпечити, щоб з урахуванням обставин були прийняті всі необхідні заходи по забезпеченню охорони та безпеки співробітників, що виконують покладені на них обов'язки [226].

Як зазначив трибунал у згаданому вище рішенні у справі Грассхоффа, цей принцип повинен застосовуватися з урахуванням характеру роботи. У деяких видах робіт ризики є неминучими. Лікар може піддаватися ризику інфікування, а солдат або поліцейський – ризику бомбардування. Питання в кожному конкретному випадку, чи є ризик надмірним з урахуванням характеру роботи. Адміністративний трибунал також розробив один з можливих критеріїв визначення надмірності ризику: чи може страхова компанія, у зв'язку з наявністю цього ризику, належним чином вимагати додаткової премії за покриття ризику зазнання шкоди [144]. Якщо може, то ризик є надмірним, міжнародна організація повинна вжити всіх належних запобіжних заходів та повідомити працівника про це.

Адміністративній трибунал ООН постановив у своєму рішенні № 872 у справі Ларса Х'єлмквіста (*Lars Hjelmqvist*), що співробітник має «підстави очікувати, що організація, для якої співробітник погодився працювати в небезпечному місці, має обов'язок забезпечити наявність можливості надання невідкладної медичної допомоги, для того щоб забезпечити [співробітнику] найбільшу вірогідність повного одужання від будь-яких пошкоджень та травм, фізичного або психічного здоров'я, що стали результатом такої роботи» [245]. Якщо організація не може виконати такого обов'язку, то співробітник отримує право на компенсацію.

Аналогічний підхід було застосовано Адміністративним трибуналом МОП у справі Ненсі Дюранд (*Nancy Durand*). У цій справі пані Дюранд загинула від респіраторного захворювання, яким вона захворіла під час

виконання функцій географічного спостерігача в Іраку [247]. Причиною виплати компенсації заявникам у цій справі стала недбалість міжнародної організації у наданні невідкладної медичної допомоги, що призвело до загибелі.

Трибунал зі спорів ООН ще більш чітко висловився з цього питання, заявивши, що «обов'язок міжнародної організації дотримуватись безпеки щодо співробітників включає в себе забезпечення невідкладного та адекватного лікування для тих осіб, які працюють в місцях з підвищеним рівнем небезпеки, а ситуація становить загрозу для життя і вимагає термінової медичної допомоги» [248].

У рішенні № 1125 у справі Стенлі Мвангі (*Stanley Mwangi*) Адміністративний трибунал ООН постановив, що організація має юридичне зобов'язання захищати своїх співробітників і не давати завдання працювати у небезпечній ситуації, якщо цього можна уникнути. Трибунал підкреслив важливість, яку він надає обов'язку міжнародної організації дотримуватись безпеки щодо співробітників, зазначивши: «Навіть якщо такий обов'язок прямо не прописано в положеннях і правилах, загальні принципи права накладають такі зобов'язання, як цього слід очікувати від кожного роботодавця. Організація Об'єднаних Націй, як зразковий роботодавець, повинна діяти і відповідати за вищими стандартами і тому очікується, що відповідач ставитиметься до власного персоналу з повагою, на яку він заслуговує, у тому числі з повагою до їхнього благополуччя» [246]. Такий підхід і ставлення до ООН як до зразкового роботодавця були підтверджені як Трибуналом зі спорів ООН у рішенні № UNDT/2011/022/Corr.1, так і Апеляційним трибуналом ООН у рішенні № 2012-UNAT-212.

Важливий внесок у краще розуміння сфери застосування обов'язку міжнародної організації дотримуватись безпеки щодо співробітників зробило рішення Адміністративного трибуналу Азіатського банку розвитку у рішенні № 5 у справі Баресів (*Bares*) проти Азіатського банку розвитку.

Пан Роберт Барес, помічник головного юридичного радника, був убитий 7 січня 1992 року на автостоянці банку, коли він виходив з приміщення Банку, щоб повернутися додому після робочого дня. Нападником був охоронець, працівник приватної охоронної фірми з якою Банк уклав контракт про надання охоронних послуг в штаб-квартирі Банку. Трибунал заявив, в першу чергу, що «як питання загальних принципів трудового права, Банк зобов'язаний усім своїм співробітникам, і це є визначеним обов'язком за трудовим контрактом, виявляти розумну обачність для забезпечення їхньої безпеки, поки вони знаходяться в приміщенні банку. Це все одно, що сказати, що банк не повинен бути недбалим в будівництві, оснащенні чи підтримці в належному стані свого приміщення, або в забезпеченні особистого захисту своїх співробітників у тих приміщеннях, у відношенні яких розумно передбачити ризики» і що «організація не несе абсолютної відповідальності за всю шкоду, заподіяну працівникові під час виконання службових обов'язків. Але з цього обов'язково слідує, що організація також не несе абсолютної відповідальності за шкоду, заподіяну працівникові на своїй території. Швидше за все, в обох випадках зобов'язання організації тільки у вжитті розумних заходів» [94].

Обов'язок міжнародної організації дотримуватись безпеки щодо співробітників, однак, не може вважатися повністю виконаним тільки тоді, коли міжнародна організація застосовує розумну обачність у виборі своїх службовців, агентів або підрядників. З цього приводу трибунал чітко зазначив, що, хоча Банк має право наймати будь-якого підрядника для надання послуг у своєму приміщенні, він повинен підтримувати досить високий рівень контролю за діяльністю підрядника для забезпечення того, щоб останній проявляв розумну обережність. На думку Трибуналу, найм підрядника не знижує рівень дотримання безпеки щодо співробітників, на який співробітник має право відповідно до трудового договору.

Відповідно до ст. 11 Закону України «Про державну службу» № 3723-ХІІ від 16.12.1993 р., державний службовець має право на здорові, безпечні

та належні для високопродуктивної роботи умови праці. Право державного службовця на безпечні умови праці знайшло відображення і у Законі України «Про державну службу» № 4050-VI від 17.11.2011 р.

У Наказі Національного агентства України з питань державної служби Про затвердження Типових правил внутрішнього службового розпорядку № 62 від 30.03.2012 р., який має набути чинності 01.01.2016 р., зобов'язання забезпечити безпечні умови праці сформульовано наступним чином: «Керівник органу державної влади зобов'язаний забезпечити безпечні умови роботи, належний стан засобів протипожежної безпеки, санітарії і гігієни праці та інші необхідні для цього умови». Однак на цьому формулювання переліку зобов'язань керівника або роботодавця із забезпечення безпечних умов праці закінчується.

На нашу думку, доцільно розширити зобов'язання керівника органу державної влади таким положенням: «Керівник органу державної влади намагається забезпечити, щоб з урахуванням обставин були прийняті всі необхідні заходи по забезпеченню охорони та безпеки співробітників, що виконують покладені на них обов'язки».

Крім того, видається доцільним закріплення у правилах внутрішнього трудового розпорядку такого загального положення: «Навіть якщо такий обов'язок прямо не прописано в положеннях і правилах, загальні принципи права накладають такі зобов'язання, як цього слід очікувати від кожного роботодавця. Органи державної служби, як зразкові роботодавці, повинні діяти і відповідати за вищими стандартами і ставитися до власного персоналу з повагою, на яку він заслуговує, у тому числі з повагою до їхнього благополуччя». Закріплення таких положень, на нашу думку, сприятиме правовій визначеності і зростанню правової свідомості у державних службовців.

Наступний компонент обов'язку міжнародної організації дотримуватись безпеки щодо співробітників був визначений Адміністративним трибуналом МОП і виявляється у зобов'язанні

міжнародної організації належним чином ставитися до своїх співробітників з метою збереження їхньої гідності і уникнення заподіяння їм зайвої шкоди.

У своєму рішенні № 3024 від 6 липня 2011 року, Адміністративний трибунал МОП заявив, що «принцип сумлінності та супутній обов'язок дотримуватись безпеки щодо співробітників вимагають, щоб міжнародні організації ставилися до своїх співробітників з урахуванням того, що не має бути спричинення їм надмірної шкоди; роботодавець повинен заздалегідь повідомити працівникам про будь-які дії чи ситуації, які можуть наражати на небезпеку їхні права або завдавати шкоди їхнім законним інтересам» [159].

Трибунал ЄС з питань цивільної служби в своєму рішенні у справі ді Лузіньяно (*di Lusignano*) визнав зобов'язання організації ще ширшими, чітко вказавши, що Європейська Комісія несе зобов'язання із забезпечення безпеки, повинна повідомити співробітників, що беруть участь у певній діяльності, про наявність ризиків, які були виявлені, та переконатися, що співробітники отримали інструкції з приводу загроз їхньої безпеки [124].

Даний компонент знайшов відображення у Законі України «Про охорону праці», ст. 5 якого передбачає, що під час укладання трудового договору роботодавець повинен проінформувати працівника під розписку про умови праці та про наявність на його робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, можливі наслідки їх впливу на здоров'я та про права працівника на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до законодавства і колективного договору.

Іншою складовою права персоналу міжнародних організацій на безпечні умови праці, розробленою міжнародними адміністративними трибуналами, став обов'язок міжнародної організації забезпечити належну підготовку персоналу до виконання тих завдань, які вони повинні виконувати [134, с. 276]. Адміністративний трибунал МОП у своєму рішенні № 2417 заявив, що міжнародна організація має перед своїми співробітникам обов'язки справедливого поводження, захисту належної репутації

працівників і забезпечення адекватної підготовки до тих завдань, які вони повинні виконувати [152].

Таким чином, міжнародні адміністративні трибунали мають значну практику з питання права персоналу міжнародних організацій на безпечні умови праці. Міжнародна організація у створенні безпечних умов праці має діяти як зразковий роботодавець і на неї накладаються такі зобов'язання, виконання яких слід очікувати від кожного роботодавця. Такий підхід видається повністю виправданим, адже міжнародні організації своєю діяльністю мають сприяти становленню ідеї гарантування та створенню безпечних умов праці у національних правопорядках. Виходячи з цього, працівники міжнародних організацій мають право обґрунтовувати свої скарги загальними принципами трудового права та ідеєю розумності.

Хоча адміністративні трибунали і визнавали наявність даної категорії прав у міжнародних цивільних службовців, проте ніколи не зупинялися на відповідальності міжнародної організації за відсутність спеціальних положень у її внутрішньому праві з питання охорони праці та створення безпечних умов праці. Це дає підстави деяким науковцям стверджувати, що право на безпечні умови праці є обмеженим [99, с. 398] або взагалі намагатися довести відсутність такого права [125]. Проте такий підхід видається більш формалістичним і може бути спростований значною прецедентною практикою. Крім того, розвиток практики адміністративних трибуналів призводить до зміни положень та правил про персонал міжнародних організацій, що було продемонстровано на прикладі ООН.

Зважаючи на наявність права на безпечні умови праці та значну прецедентну практику, цікавим стає питання відповідальності міжнародної організації за порушення такого права. Це питання повинно стати предметом подальших досліджень. Так само як і право на гідні умови праці, що включає в себе і питання здорового і безпечного оточуючого середовища на робочому місці.

Висновки до Розділу 3

Основною сутнісною характеристикою цивільної служби у міжнародних організаціях є її міждержавний характер і відповідні цьому стандарти поведінки. Це означає, що співробітники не виступають в якості громадян своєї країни, а зобов'язані бути лояльними організації, співробітниками якої вони є. Вперше такий підхід до міжнародної цивільної служби було застосовано у роботі органів Ліги Націй.

Внутрішнє право, яке регулює питання персоналу, стало необхідним у зв'язку з розвитком, розширенням і розростанням міжнародних організацій. Статус міжнародних цивільних службовців визначають в першу чергу наступні аспекти: характер відносин, в яких знаходиться службовець зі своєю організацією; природа правил, що регулюють положення службовця; участь службовців у визначенні цих правил.

Однією з найважливіших частин внутрішнього права міжнародних організацій є правила, що стосуються статусу їх персоналу, характер служби якого носить не представницький, а міжнародний характер. Цивільна служба в міжнародних організаціях характеризується тим, що посадові особи несуть відповідальність за свої дії безпосередньо перед організацією, не залежать від позиції своєї держави з того чи іншого питання, а також користуються імунітетом від юрисдикції країни перебування організації щодо виконання своїх службових обов'язків. Норми, що регулюють положення і трудові відносини персоналу організації, спрямовані на те, щоб забезпечити ефективне його функціонування в інтересах організації та її членів, а також справді міжнародний характер його статусу.

Існує кілька об'єктивних причин, чому виникла необхідність в спеціальній системі норм, що регулює трудові відносини в міжнародних організаціях, або чому цією системою не може бути національне право будь-якої держави, або колізійні норми. По-перше, співробітники міжнародних

організацій часто є громадянами різних держав і можуть призначатися для здійснення діяльності в різних країнах. Бажано, щоб всі співробітники підпорядковувалися однаковими правилами, незалежно від країни, де вони були найняті, країни їх походження або їх місця роботи. По-друге, необхідно зберігати незалежність міжнародних службовців від тиску з боку держави їх громадянства і будь-якого іншого держави. Цей принцип є основоположним для діяльності міжнародних організацій.

Юрисдикція адміністративних трибуналів може розглядатися як доповнення до імунітетів, якими користуються міжнародні організації. Оскільки міжнародна організація користується імунітетом у спорах проти неї, які ініційовані приватними особами, включаючи співробітників цієї організації, міжнародна організація повинна створити альтернативний судовий або квазі-судовий шлях доступу до правосуддя для забезпечення дотримання права особи на доступ до суду.

В даний час існує більше сорока міжнародних адміністративних трибуналів.

Адміністративні трибунали міжнародних організацій можна вважати повноцінними міжнародними судовими органами із спеціальною компетенцією щодо вирішення трудових спорів, які виникають між міжнародними організаціями та міжнародними цивільними службовими особами. Проаналізувавши положення статутів та правил процедури, практику міжнародних адміністративних трибуналів, практику МС ООН з цього питання, можна зробити висновок про те, що адміністративні трибунали міжнародних організацій є, безперечно, незалежними у прийнятті рішень, їх рішення мають зобов'язальний характер, а справи розглядаються на підставі раніше визначеного порядку судочинства, що закріплений у регламентах.

Адміністративні трибунали міжнародних організацій мають значну практику з питання права персоналу міжнародних організацій на безпечні умови праці. Міжнародна організація у створенні безпечних умов праці має

діяти як зразковий роботодавець і на неї накладаються такі зобов'язання, виконання яких слід очікувати від кожного роботодавця. Такий підхід видається повністю виправданим, адже міжнародні організації своєю діяльністю мають сприяти становленню ідеї гарантування та створенню безпечних умов праці у національних правопорядках. Виходячи з цього, працівники міжнародних організацій мають право обґрунтовувати свої скарги загальними принципами трудового права та ідеєю розумності.

Доцільним видається розширення зобов'язання керівника органу державної влади, передбачені у Наказі Національного агентства України з питань державної служби Про затвердження Типових правил внутрішнього службового розпорядку № 62 від 30.03.2012 р., таким положенням: «Керівник органу державної влади намагається забезпечити, щоб з урахуванням обставин були прийняті всі необхідні заходи по забезпеченню охорони та безпеки співробітників, що виконують покладені на них обов'язки».

Також доцільним є закріплення у Типових правилах внутрішнього службового розпорядку такого загального положення: «Навіть якщо такий обов'язок прямо не прописано в положеннях і правилах, загальні принципи права накладають такі зобов'язання, як цього слід очікувати від кожного роботодавця. Органи державної служби, як зразкові роботодавці, повинні діяти і відповідати за вищими стандартами і ставитися до власного персоналу з повагою, на яку він заслуговує, у тому числі з повагою до їхнього благополуччя». Закріплення цього положення сприятиме правовій визначеності і зростанню правової свідомості у державних службовців.

ВИСНОВКИ

1. За своїм характером діяльність міжнародних організацій у сфері правового регулювання трудових відносин можна розділити на три типи: 1) співробітництво з державою та групами держав; 2) співробітництво між міжнародними організаціями; 3) діяльність всередині міжнародної організації. Ці типи діяльності є незалежними, між ними немає жодної ієрархії, однак вони є взаємопов'язаними. Здійснення кожного типу діяльності є необхідною умовою належного функціонування кожної міжнародної організації, діяльність якої є предметом цього дослідження.

2. Визначено чотири моделі міжнародних організацій, що безпосередньо здійснюють правове регулювання трудових відносин: 1) універсальна; 2) регіональна; 3) економічно-інтеграційна; 4) соціально-торгівельна (включення «соціальних положень» до угод про вільну торгівлю, наразі є перспективною). Першою моделлю є МОП, яка є і має залишатися єдиною універсальною міжнародною організацією з таким предметом регулювання. Доведено, що її заснування на принципі трипартизму має як суттєві плюси, так і певні ризики для держави як первинного суб'єкта міжнародного права. Нормотворча функція цієї організації, загалом завдяки саме базуванню на принципі, може слугувати прикладом для інших міжнародних організацій, однак МОП має певні проблем із просуванням своїх конвенцій.

Прикладом другої моделі є АОП, створення якої викликано наявністю суттєвих особливостей у правовому регулюванні трудових відносин в арабському регіоні. Хоч АОП і сприяє уніфікації правового регулювання в одному регіоні, що є її основним досягненням, однак її поява демонструє скоріше слабкість МОП, ніж може вважатися моделлю належної міжнародної організації у сфері правового регулювання трудових відносин. Створення подібних регіональних організацій може породити загрозу фрагментації.

Третя і четверта моделі міжнародних організацій пов'язані з регіональними торговими угодами і преференційним режимом, який вони створюють. НААЛС, яка є третьою моделлю, на відміну від перших двох моделей не створює міжнародно-правові норми, що регулюють трудові відносини, а лише вказує сфери в якій вона діє через визначення принципів трудового права. Однак НААЛС передбачає найдієвіший механізм серед існуючих моделей міжнародних організацій: створені національні адміністративні офіси отримують скарги про порушення трудових прав у інших державах, тобто ці порушення перестають бути внутрішньою справою держави. Четверта модель передбачає подальший рівень інтеграції: разом з регіональною торгівельною угодою підписується і угода, що визначає соціальні стандарти і передбачає створення міжнародної організації з повноваженнями накладати економічні санкції за порушення норм трудового права. Наведені приклади, що зараз все більше держав можуть погодитися з такою ідеєю. Саме співпраця цієї моделі та МОП дасть найбільший ефект і сприятиме загальній імплементації міжнародних трудових стандартів.

3. Між спеціалізованими установами ООН створено договірний механізм співробітництва з питань правового регулювання праці. Серцевиною цього механізму є МОП, яка уклала міжнародні договори з дев'ятьма іншими спеціалізованими установами, що дозволяє зробити висновок, що питання регулювання праці входять до компетенції принаймні десяти спеціалізованих установ ООН. Сфери співробітництва визначено як такі, що представляють взаємний інтерес, але чітко прописані лише в угоді між МОП та Всесвітньою туристичною організацією. На прикладі дослідження роботи спільного комітету МОП та Всесвітньої організації охорони здоров'я з питань гігієни праці, доведена ефективність такої форми співпраці як об'єднаний комітет.

4. Визначено, що найважливішим моментом зародження міжнародного трудового права стало створення Міжнародної асоціації з питань трудового законодавства, неурядової організації, до складу якої входили незалежні

експерти з трудового права. Саме її робота стала прикладом для подальшого заснування МОП, зокрема у частині збору, публікації інформації, проведенні статистичних досліджень та підготовці проектів міжнародних договорів. Розроблені цією організацією конвенції, прийняті у 1906 році, отримали достатньо високий для свого часу рівень ратифікацій, а проекти конвенцій, розроблені у 1913 році, мали високий рівень підтримки на момент підписання. Також доведено існування міжнародно-правового регулювання праці ще до Першої світової війни як на двосторонньому, так і на багатосторонньому рівнях.

5. Визначено, що контрольний механізм МОП має 3 складові: 1) контроль за виконанням конвенцій і рекомендацій МОП; 2) контроль за належним представництвом інтересів робітників і роботодавців на Міжнародній конференції праці; 3) процедура розгляду скарг на порушення в державах-членах права на свободу об'єднання.

Проаналізувавши лише одну доповідь КЕЗКР, ми можемо зробити висновок, що процес імплементації міжнародно-правових зобов'язань у трудовій сфері є вкрай складним і потребує значних зусиль. Здійснений аналіз доводить, що хоча проблемні моменти імплементації положень конвенцій МОП і залишаються, проте процес імплементації, який відповідно призводить до процесу реформування, відбувається постійно. КЕЗКР відіграє важливу роль у цьому процесі, навіть маючи доволі м'які у юридичному сенсі механізми впливу, оскільки держави, у тому числі й Україна, дослуховуються до рекомендацій, які ним надаються. Однак основною проблемою імплементації міжнародних трудових норм та подальшого реформування трудового права України є наявність лише проекту Трудового кодексу України, який неодноразово згадується в тексті доповіді, але не відбувається його детальний аналіз, оскільки він є лише проектом. КЕЗКР має розуміння, що в Україні відбувається реформа трудового законодавства, але видається, що ця реформа затяглася.

Контроль за належним представництвом інтересів робітників і роботодавців на Міжнародній конференції праці та процедура розгляду скарг на порушення в державах-членах права на свободу об'єднання є спеціальними контрольними механізмами МОП, створеними зважаючи на особливу важливість цих питань. Обидва механізми передбачають звернення недержавних учасників соціального діалогу за захистом. У дослідженні доводиться необхідність шукати шляхи зміцнення ролі професійних організацій, сприяти розумінню їх членами наслідків свого членства та можливості використовувати переваги такого членства.

6. Доведено, що програми гідної праці для країни є дієвим механізмом технічного співробітництва МОП та її держав-членів. Будучи невеликими за обсягом документами, вони дозволяють визначити проблемні місця (пріоритети) та шляхи вирішення цих проблем за допомогою МОП. Іншим механізмом співробітництва необхідно розглядати зобов'язання держав-членів МОП направляти компетентним державним органам прийняті конвенції і рекомендації, виконання якого веде до вирішення питання про ратифікацію або про іншу форму прийняття державами міжнародних актів про працю. Зобов'язання сприяє зміцненню взаємин між МОП та цими органами і стимулює тристоронній діалог на національному рівні

7. Дослідивши частину угод про асоціацію ЄС з третіми країнами, доведено, що питання правового регулювання трудових відносин передбачено в кожній з них. Залежно від виду, часу прийняття, подальшої мети учасників, рівня економічного розвитку учасників угоди про асоціацію містять різний перелік положень щодо співпраці і зобов'язань у сфері трудових відносин. Визначено, що ЄС, як організація *sui generis*, яка має ознаки міжнародної урядової організації, безпосередньо впливає на правове регулювання трудових відносин у третіх країнах шляхом підписання угод про асоціацію.

8. Визначено, що необхідність в спеціальній системі норм для регулювання трудових відносин в міжнародних організаціях виникла з двох

основних причин: 1) співробітники міжнародних організацій часто є громадянами різних держав і можуть призначатися для здійснення діяльності в різних країнах; 2) необхідно зберігати незалежність міжнародних службовців від тиску з боку держави їх громадянства (підданства) і будь-якої іншої держави.

9. Юрисдикція адміністративних трибуналів повинна розглядатися як доповнення до імунітетів, якими користуються міжнародні організації. Оскільки міжнародна організація користується імунітетом у спорах проти неї, які ініційовані приватними особами, включаючи співробітників цієї організації, міжнародна організація повинна створити альтернативний судовий або квазі-судовий шлях доступу до правосуддя. Такі дії розглядаються як виконання міжнародними організаціями своїх договірних міжнародно-правових зобов'язань та зобов'язань з дотримання прав людини, пов'язаних з доступом до правосуддя, підтверджуючи концепцію, що зобов'язання з прав людини поширюються і на міжнародні організації

10. Адміністративні трибунали міжнародних організацій потрібно вважати повноцінними міжнародними судовими органами із спеціальною компетенцією щодо вирішення трудових спорів, які виникають між міжнародними організаціями та міжнародними цивільними службовцями. Адміністративні трибунали міжнародних організацій є, безперечно, незалежними у прийнятті рішень, їх рішення мають зобов'язальний характер, а справи розглядаються на підставі раніше визначеного порядку судочинства, закріпленого у регламентах.

11. Адміністративні трибунали міжнародних організацій мають значну практику з питання права персоналу міжнародних організацій на безпечні умови праці. Міжнародна організація у створенні безпечних умов праці має діяти як зразковий роботодавець і на неї накладаються такі зобов'язання, виконання яких слід очікувати від кожного роботодавця. Такий підхід видається повністю виправданим, адже міжнародні організації своєю діяльністю мають сприяти становленню ідеї гарантування та створенню

безпечних умов праці у національних правопорядках. Виходячи з цього, працівники міжнародних організацій мають право обґрунтовувати свої скарги загальними принципами трудового права та ідеєю розумності.

12. Доцільним видається розширення зобов'язання керівника органу державної влади, передбачені у Наказі Національного агентства України з питань державної служби «Про затвердження Типових правил внутрішнього службового розпорядку» № 62 від 30.03.2012 р., таким положенням: «Керівник органу державної влади намагається забезпечити, щоб з урахуванням обставин були прийняті всі необхідні заходи по забезпеченню охорони та безпеки співробітників, що виконують покладені на них обов'язки».

13. Також доцільним є закріплення у Типових правилах внутрішнього службового розпорядку такого загального положення: «Навіть якщо такий обов'язок прямо не прописано в положеннях і правилах, загальні принципи права накладають такі зобов'язання як цього слід очікувати від кожного роботодавця. Органи державної служби, як зразкові роботодавці, повинні діяти і відповідати за вищими стандартами і ставитися до власного персоналу з повагою, на яку він заслуговує, у тому числі з повагою до їхнього благополуччя». Закріплення цього положення сприятиме правовій визначеності і зростанню правової свідомості у державних службовців.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Акназарова Д. Р. Правовые проблемы деятельности международных административных трибуналов : автореф. дис. на соискание науч. степени канд. юр. наук : спец. 12.00.10 «Международное право, Европейское право» / Акназарова Дания Равилевна; Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова. — М., 2008. — 24 с.

2. Акназарова Д.Р. Продление срочных трудовых договоров, заключенных с международными служащими, в практике международных административных трибуналов / Д.Р. Акназарова // Вестник Московского университета. — М.: Изд-во Моск. ун-та, 2006. — № 6. — С. 93-101.

3. Алдашев Н. Б. Взаимоотношения между отдельными органами в системе ООН : автореф. дисс. на соискание уч. степени канд. юр. наук: спец. 12.00.10 «Международное право» /Н. Б. Алдашев. — СПб.: Санкт-Петербургский государственный университет, 1993. — 22 с.

4. Аметистов Э. М. Факторы имплементации норм международного права : на примере международных норм о труде : автореф. дисс. на соискание уч. степени доктора юр. наук : спец. 12.00.10 «Международное право» /Э.М. Аметистов. — М., 1984. — 52 с.

5. Арабская конвенция № 5 о работающих женщинах [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://www.alolabor.org/final/images/stories/ALO/Arab_Convention_And_Recommendations/Arab_Convention/Arab_Convention_5.pdf.

6. Арабская конвенция № 9 об ориентации и профессиональной подготовке [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://www.alolabor.org/final/images/stories/ALO/Arab_Convention_And_Recommendations/Arab_Convention/Arab_Convention_9.pdf.

7. Арабская конвенция № 10 об оплачиваемых учебных отпусках [Электронный ресурс]. — Режим доступа:

http://www.alolabor.org/final/images/stories/ALO/Arab_Convention_And_Recommendations/Arab_Convention/Arab_Convention_10.pdf.

8. Арабская рекомендация № 3 об оплачиваемых учебных отпусках [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://www.alolabor.org/final/images/stories/ALO/Arab_Convention_And_Recommendations/Arab_Recommendation/Recommendation_3.pdf.

9. Бабін Б.В. Програмне регулювання у сучасному міжнародному праві: еволюція, форми та механізми реалізації / Б.В. Бабін. — О.: Фенікс, 2012. — 454 с.

10. Безопасный труд – право каждого человека. Доклад МОТ к Всемирному дню охраны труда – 2009. — Субрегиональное бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии, Москва, 2009. — 24 с.

11. Бекашев Д.К. Международное трудовое право. Публично-правовые аспекты: учебник / Дамир Камильевич Бекашев. — М.: Проспект, 2013. — 280 с.

12. Братко І.В. Правове регулювання міжнародної технічної допомоги: стан, тенденції, та перспективи розвитку : монографія / І.В. Братко; за наук. ред. д. ю. н., проф.. А.І. Дмитрієва. — О.: Фенікс, 2011. — 248 с.

13. Бурак С. В. Право на свободу об'єднань у міжнародному і європейському трудовому праві / С. В. Бурак // Право і Безпека. — 2013. — № 2. — С. 157-160.

14. Волохов О.С. Контроль за дотриманням міжнародно-правових актів у сфері праці: сучасний стан та перспективи / Олексій Сергійович Волохов // Часопис Київського університету права. — 2012. — № 2. — С. 203-207.

15. Гладков Н.Г. Реализация и защита трудовых прав, свобод и законных интересов работников / Н. Г. Гладков. — М.: Проспект, 2014. — 1256 с.

16. Дёмина О.В. Понятие и значение международной гражданской службы / О.В. Дёмина // Евразийский юридический журнал. — 2010. — №7 (26). — С. 27-29.

17. Дмитрієв А. І. Роль міжнародних організацій у світовому процесі глобалізації (Рецензія на монографію О.М. Шпакович "Вплив актів міжнародних організацій на внутрішні правопорядки держав-членів: теорія і практика") / А. І. Дмитрієв // Публічне право. — 2013. — № 1. — С. 418-420.

18. Доклад Группы по реорганизации системы отправления правосудия в Организации Объединенных Наций A/61/205 от 28 июля 2006 г. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://daccess-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N06/449/13/PDF/N0644913.pdf?OpenElement>.

19. Доклад Комитета экспертов по применению конвенций и рекомендаций (статьи 19, 22 и 35 Устава) Пункт 3 повестки дня: Информация и доклады о применении конвенций и рекомендаций. Доклад III (Часть 1A). Общий доклад. ILC.102/III(IA) [Электронный ресурс]. — Женева: Международное бюро труда, 2013. — 49 с. — Режим доступа: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_205832.pdf.

20. Достойный труд для домашних работников. Доклад IV (1). Четвертый пункт повестки дня Международной конференция труда, 100-я сессия 2011 г. ILC.100/IV/1 [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_145508.pdf.

21. Достойный труд для домашних работников. Доклад IV (2A). Четвертый пункт повестки дня Международной конференция труда, 100-я сессия 2011 г. ILC.100/IV/2A [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_153609.pdf.

22. Єфремов А. О. Поняття охорони праці державних службовців в Україні / А. О. Єфремов // Митна справа. — 2014. — № 5 (2.2). — С. 58-63.

23. Закон України «Про охорону праці» // Відомості Верховної Ради України. — 1992. — № 49. — Ст. 668.

24. Іванова А.В. Оцінка ефективності систем нагляду і контролю за реалізацією міжнародних стандартів у сфері праці моряків / А.В. Іванова // Митна справа. — 2012. — № 6 (84). — С. 136-142.

25. Іншин М.І. Правове регулювання службово-трудових відносин в Україні : Монографія / М.І. Іншин. — Х., 2004. — 337 с.

26. Кантария Е. А. Международно-правовые проблемы деятельности Международной организации труда в условиях глобализации: автореф. дисс. на соискание уч. степени канд. юр. наук.: спец. 12.00.10 «Международное право; Европейское право» / Екатерина Анзоровна Кантария. — М., 2007. — 24 с.

27. Кі́вєць О. Нормотворчість міжнародних організацій / О. Кі́вєць // Наукові записки Інституту законодавства ВРУ. — 2012. — № 4. — С. 129-133.

28. Кожевников Ф.И. Международный суд ООН. Организация, цели, практика / Ф.И. Кожевников, Г.В. Шармазанашвили. — М.: Междунар. отношения, 1971. — 160 с.

29. Козик А.Л. Международное и нанациональное трудовое право (проблемы взаимодействия): монография / А.Л. Козик, К.Л. Томашевский, Е.А. Волк. — Минск: Амалфея, 2012. — 244 с.

30. Конвенция о привилегиях и иммунитетах Объединенных Наций от 13.02.1946 [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://treaties.un.org/doc/Treaties/1946/12/19461214%2010-1720PM/Ch_III_1p.pdf.

31. Кравченко Н.Н. Идея международно-правовой регламентации труда в ее историческом развитии до Берлинской конференции 1890 г. / Н.Н. Кравченко. — Томск: Пар. тип. Н.И. Орловой, 1913. — 283 с.

32. Краснов Є.В. Принцип свободи об'єднання та трудове законодавство України / Є.В. Краснов // Актуальні проблеми держави і права : зб. наук. праць. — 2004. — Вип. 22. — С. 807-812.

33. Лукьянов В.В. К вопросу об административной юстиции в Организации Объединенных Наций / В.В. Лукьянов // Советский ежегодник международного права. — 1980. — С. 110-127.

34. Лушникова М.В. Международное трудовое право и международное право социального обеспечения: введение в курс: учебное пособие / М.В. Лушникова, А.М. Лушников; Яросл. гос. ун-т им. П. Г. Демидова. — Ярославль: ЯрГУ, 2010. — 248 с.

35. Лютов Н.Л. Международное трудовое право: учебное пособие / Н.Л. Лютов, П.Е. Морозов // Под общей научной редакцией д-ра юрид. наук, профессора, заслуженного деятеля науки РФ, академика РАН К.Н. Гусова. — М.: Проспект, 2011. — 216 с. — С. 13-14.

36. Международные организации. Учебник / Под ред. И.П. Блищенко. — М.: Изд-во РУДН, 1994. — 305 с.

37. Месхія О.Н. Генеза розвитку міжнародних організацій як інституціоналізованого механізму міжнародного співробітництва / О.Н. Месхія // Наукові записки Інституту законодавства Верховної Ради України. — 2014. — № 6. — С. 62-69.

38. Міжнародні організації: Навч. посіб. / За ред. О.С. Кучика. — 2-ге вид., перероб. і доп. — К.: Знання, 2007. — 749 с.

39. Мінсоцполітики розробило законопроект щодо гарантій виплат зарплат у випадку банкрутства [Електронний ресурс]// Урядовий портал. Єдиний веб-портал органів виконавчої влади України. — Режим доступу: http://www.kmu.gov.ua/control/uk/publish/article?art_id=246552434&cat_id=244276429. — Назва з екрану.

40. Митрофанов М.В. Служащие международных организаций. Персонал организаций системы ООН / М.В. Митрофанов. — М.: Междунар. отношения, 1981. — 117 с.

41. Мовчан Ю. В. Міжнародно-правове регулювання інтеграційних процесів в Європейському Союзі: дис... канд. юрид. наук : 12.00.11 / Ю. В. Мовчан. — К., 2009. — 203 с. — С.75.

42. Морозов Г.И. Международные организации: некоторые вопросы теории / Г.И. Морозов. — 2-е изд., доп. — М.: Мысль, 1974. — 332 с.

43. Мушак Н. Б. Міжнародно-правові питання співробітництва та взаємодії правових систем ради Європи, європейського союзу та організації з безпеки і співробітництва у Європі у сфері захисту прав людини / Н. Б. Мушак // Часопис Київського університету права. — 2013. — № 1. — С. 308-311.

44. Неверова А.С. К вопросу о терминологической сущности понятия «международный трудовой кодекс» / А.С. Неверова // Современные проблемы науки и образования. Юридические науки. — 2010. — № 1. — С. 132-136.

45. Никандров С. В. Электронные сетевые документы по технике: типология и ценностные свойства : Дис. ... канд. пед. наук : 05.25.03 / Станислав Владимирович Никандров. — Санкт-Петербург, 2003. — 219 с.

46. Новая философская энциклопедия. В 4-х томах. Т.1 (А-Д) / ред. совет: Степин В.С., Гусейнов А.А., Семигин Г.Ю., Огурцов А.П. и др. — Т. 1. — М.: Мысль, 2010. — 744 с.

47. Официальные отчеты VIII сессии Генеральной Ассамблеи. V комитет. 420, 421, 425, 426 заседания. С. 353-415.

48. Патрин Д. А. Международное судебное разбирательство: История, понятие, функции : автореф. дис. на соискание науч. степени канд. юр. наук : спец. 12.00.10 «Международное право, Европейское право» / Патрин Денис Александрович; Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова. — М., 2005. — 26 с.

49. Регламент Международной конференции труда: оценка Временных положений, касающихся проверки полномочий. Первый пункт повестки дня [Электронный ресурс] // LILS. — GB.300/LILS/1. — Женева, ноябрь 2007 г. — Режим доступа: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_084565.pdf.

50. Роль Комитета по проверке полномочий. Третий пункт повестки дня [Электронный ресурс] // LILS. — Женева, март 2003 г. — Режим доступа: <http://www.ilo.org/public/russian/standards/reln/gb/docs/gb286/pdf/lils-3.pdf>.

51. Роль Комитета по проверке полномочий. Четвертый пункт повестки дня [Электронный ресурс] // LILS. — GB.288/LILS/4. — Женева, ноябрь 2003 г. — Режим доступа: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_gb_288_lils_4_ru.pdf.

52. Руководство по процедурам, касающимся международных конвенций и рекомендаций о труде // Департамент международных трудовых норм. — Официальное издание. — Женева: Международное бюро труда, 2012. — 75 с.

53. Руководство по процедурам, касающимся международных конвенций и рекомендаций о труде [Электронный ресурс]. — Женева: Международное бюро труда, 2012. — 75 с. — Режим доступа: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_195188.pdf.

54. Руководство по процедурам, касающимся международных конвенций и рекомендаций о труде // Департамент международных трудовых норм Международного бюро труда. — Женева: Международное бюро труда, 2012. — 75 с.

55. Сборник действующих договоров, соглашений и конвенций, заключенных СССР с иностранными государствами. — Вып. XVI. — М., 1957. — С. 351 - 372 [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_328

56. Статут Апелляционного трибунала Организации Объединенных Наций. Приложение II к Резолюции Генеральной Ассамблеи A/RES/63/253 [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://www.un.org/ru/documents/bylaws/appeals_tribunal.pdf.

57. Статут Трибунала по спорам Организации Объединенных Наций [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://www.un.org/ru/documents/bylaws/dispute_tribunal.pdf.

58. Стаценко В. Г. Конвенции Международной организации труда: механизмы имплементации и контроля за применением / Владимир Григорьевич Стаценко // Белорусский журнал международного права и международных отношений. — 2002. — № 2. — С. 18-22.

59. Текст проектов статей об ответственности международных организаций, принятый Комиссией до настоящего времени в предварительном порядке [Электронный ресурс]. Доклад Комиссии международного права. Шестидесятая сессия (5 мая - 6 июня и 7 июля - 8 августа 2008 года). Генеральная Ассамблея. Официальные отчеты. Шестидесят третья сессия. Дополнение № 10 (A/63/10). — Режим доступа: http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/pdf/intorg_responsibility.pdf.

60. Техническое сотрудничество и страновые программы достойного труда. Первый пункт повестки дня. GB.295/TC/1 [Электронный ресурс] // Комитет по техническому сотрудничеству. — Женева: Международное бюро труда, 2006. — Режим доступа: http://www2.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_gb_295_tc_1_ru.pdf.

61. Томашевский К.Л. Кризис контрольного механизма за соблюдением международных стандартов труда: постановка проблемы / Кирилл Леонидович Томашевский // Третий пермский конгресс ученых-юристов: материалы междунар. науч.-практ. конф. / отв. ред. О.А. Кузнецова; Перм. гос. нац. иссл. ун-т. — Пермь, 2012. — С. 229-231.

62. Трагнюк О. Я. Тлумачення міжнародних договорів: теорія і досвід європейських міжнародних судових органів : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юр. наук : спец. 12.00.10 «міжнародне право» / Трагнюк Олеся Янівна — Х., 2003. — 20 с.

63. Трудове право України: Академічний курс: Підруч. для студ. вищ. навч. закл. / П.Д. Пилипенко, В.Я. Бурак, З.Я. Козак та ін.; За ред. П.Д. Пилипенка. — 3-тє вид., перероб. і доп. — К.: Видавничий Дім «Ін Юре», 2007. — 536 с.

64. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом і його державами-членами, з іншої сторони [Електронний ресурс] // Урядовий портал (Єдиний веб-портал органів виконавчої влади України). — Режим доступу: http://www.kmu.gov.ua/kmu/control/uk/publish/article?art_id=246581344&cat_id=223223535.

65. Угода про асоціацію Україна-ЄС: дороговказ реформ / Олександр Сушко, Ольга Зелінська, Роберт Хорольський, Вероніка Мовчан, Ірина Солоненко, Вікторія Гуменюк, Вадим Трюхан. — Київ: Представництво Фонду Конрада Аденауера в Україні, 2012. — 53 с. — KAS Policy Paper 20.

66. Україна. Програма гідної праці для країни на 2012-2015 роки [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@europe/@ro-geneva/@sro-budapest/documents/policy/wcms_183429.pdf.

67. Устав Международной организации труда и Регламент Международной конференции труда. — Женева: Международное бюро труда, 2002. — 102 с.

68. Философский энциклопедический словарь / гл. ред. Ильичев Л.Ф., Федосеев П.Н. и др. — М.: Советская энциклопедия, 1983. — 836 с.

69. Черткова Ю.В. Галузева належність норм, які формулюються в конвенціях та рекомендаціях Міжнародної організації праці / Ю.В. Черткова // Ученые записки Таврического национального университета им. В. И. Вернадского. Серия «Юридические науки». — 2008. — Том 21 (60). — № 2. — С. 204-210.

70. Шибаева Е.А. Право международных организаций. Вопросы теории / Е.А. Шибаева. — М.: Международные отношения, 1986. — 160 с.

71. Шибаева Е.А. Правовые вопросы структуры и деятельности международных организаций. Учебное пособие / Е.А. Шибаева, М. Поточный. — М.: Изд-во Моск. ун-та, 1980. — 168 с. 14 - 16.

72. Шпакович О. М. Наукова доповідь на засіданні Вченої Ради Інституту міжнародних відносин 25 лютого 2011 року по докторській дисертації на тему: «Вплив актів міжнародних організацій на внутрішні правопорядки держав-членів» / О. М. Шпакович // Актуальні проблеми міжнародних відносин. — 2011. — Вип. 101(1). — С. 106-110.

73. Энтин М.Л. Международные судебные учреждения. Роль международных арбитражных и судебных органов в разрешении межгосударственных споров / М.Л. Энтин. — М.: Междунар. отношения, 1984. — 176 с.

74. Administrative Tribunal of the Organization Of American States Judgment No. 13. Braulio O. Alaniz et al. v. Secretary General of the Organization of American States. June 6, 1975 [Електронний ресурс]. — Режим доступа: www.oas.org/tribadm/catalog_test/english/hist_75/13.doc.

75. Agreement Between the International Labour Organisation and the Food and Agriculture Organisation of the United Nations [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.ilo.org/public/english/bureau/leg/agreements/fao.htm>.

76. Agreement between the International Labour Organisation and the Intergovernmental Maritime Consultative Organization // UN Treaty Series. — Vol. 327.

77. Agreement between the International Labour Organisation and the International Atomic Energy Agency // Official Bulletin of the ILO. — 1958. — Vol. XLI. — No. 8.

78. Agreement between the International Labour Organisation and the UNIDO // Official Bulletin of the ILO. — 1992. — Vol. LXXV. — Series A, No. 1.

79. Agreement between the World Tourism Organization and the International Labour Organization [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.ilo.org/public/english/bureau/leg/download/unwto.pdf>.

80. Akehurst M. B. The law governing employment in international organizations / Michael Barton Akehurst. — Cambridge University Press, Cambridge studies in international and comparative law, 1967. — 294 p.

81. Albin E. The ILO Convention on Domestic Workers: From the Shadows to the Light / Einat Albin, Virginia Mantouvalou // Industrial Law Journal. — 2012. — No. 41. — P. 67-78.

82. Alli B. Fundamental principles of occupational health and safety / Benjamin O. Alli. — 2nd ed. — Geneva: International Labour Office, 2008. — 200 p. — C. 21.

83. Application of International Labour Standards 2009 (II). Information document on ratifications and standards-related activities. — Geneva: International Labour Office, 2009. — 271 p.

84. Arab Labour Charter [Electronic Source]. — Access Mode: http://www.alolabor.org/final/images/stories/ALO/Strategies/Arab_Charter_for_Action_and_the_Constitution_of_the_ALO.doc.

85. Amerasinghe C. F. Case-Law of the World Bank Administrative Tribunal: An Analytical Digest / Chittharanjan Félix Amerasinghe. — Volume 3. — Oxford University Press, 1998. — 224 p.

86. Amerasinghe C. F. Human Rights, Basic Rights and the Protection of International Civil Servants / Chittharanjan Felix Amerasinghe // Sri Lanka Journal of International Law. — 1990. — Vol. 2. — P. 1-35.

87. Amerasinghe C.F. Jurisdiction of International Tribunals / Chittharanjan Felix Amerasinghe. — Leiden: Martinus Nijhoff Publishers, 2003. — 881 p.

88. Amerasinghe C. F. Jurisdiction of Specific International Tribunals / Chittharanjan Felix Amerasinghe. — Leiden: BRILL, 2009. — 574 p.

89. Amerasinghe C. F. Principles of the institutional law of international organizations / Chittharanjan Felix Amerasinghe. — Second Revised Edition. — Cambridge University Press, 2005. — 576 p.

90. Amerasinghe C. F. Supervision by administrative tribunals of legislative acts of international organizations in relations with their staff / Chittharanjan Felix Amerasinghe // Towards More Effective Supervision by International Organizations. Essays in Honour of Henry G. Schermers / ed. Niels Blokker, Sam Muller. — Leiden: Martinus Nijhoff Publishers, 1994. — P. 239-254.

91. Amerasinghe C. F. The Law of the International Civil Service: (As Applied by International Administrative Tribunals) / Chittharanjan Felix Amerasinghe. — Volume I. — Oxford University Press, 1994. — 728 p.

92. Annex III to Staff Regulations, Rules and Instructions Applicable to Officials of the OECD. Resolution of the Council on the Statute and Operation of the Administrative Tribunal (adopted on 12 December 1991) [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.oecd.org/dataoecd/30/11/47834682.pdf>

93. Arechaga E. The World Bank Administrative Tribunal / Eduardo Jimenez de Arechaga // New York University Journal of International Law and Politics. — 1982. — Vol. 14. — P. 895-909. C. 897

94. Asian Development Bank Administrative Tribunal Decision No. 5. Cynthia M. Bares and others v. Asian Development Bank. 31 May 1995 [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.adb.org/sites/default/files/pub/1995/ADBT0005.pdf>.

95. Ayusawa I.F. International Labor Legislation / Iwao Frederick Ayusawa. — New York: Columbia University; Longmans, Green & Co., Agents, 1920. — 259 p. — Studies in History, Economics and Public Law.

96. Basdevant, S. Les fonctionnaires internationaux / Suzanne Basdevant. — Paris: Librairie du Recueil Sirey, 1931. — 335 p.

97. Boczek B. A. International Law: A Dictionary / Boleslaw Adam Boczek. — Scarecrow Press, 2005. — 477 p.

98. Boivin I. The Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations: Progress achieved in national labour legislation / Isabelle Boivin, Alberto Otero // *International Labour Review*. — 2006. — Vol. 145. — No. 3. — P. 207-220.

99. Boryslawska R. Identifying the actors responsible for human rights violations committed against staff members of international organizations: an impossible quest for justice? / Renata Boryslawska, Luna Martinez Lopez, Vanja Skoric // *Human rights & international legal discourse*. — 2007. — Vol. 1, No. 2. — P. 381-423.

100. Brown G. Protecting Workers' Health and Safety in the Globalizing Economy through International Trade Treaties / Garrett D. Brown // *International Journal of Occupational and Environmental Health*. — Apr-Jun 2005. — Vol. 11. — P. 207-209.

102. Charnovitz S. The International Labour Organization in its Second Century / Steve Charnovitz // *Max Planck Yearbook of United Nations Law*. — 2000. — Vol. 4. — P. 147-184.

103. Charter of the United Nations and Statute of the International Court of Justice [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://treaties.un.org/doc/publication/ctc/uncharter-all-lang.pdf>.

104. Compa L. NAFTA's labor side accord: A three-year accounting / L. Compa // *NAFTA: Law and Business Review of the Americas*. — 1997. — Vol. 3(3). — P. 6-23.

105. Compa L. Comparing the NAALC and the European Union Social Charter / Lance Compa // *American University Journal of International Law and Policy*. — 1997. — Vol. 5 (12). — P. 837-841.

106. Compa L. NAFTA's labour side agreement five years on: progress and prospects for the NAALC / Lance Compa // *Canadian Labour and Employment Law Journal*. — 1999. — Vol. 7. — P. 2-30.

107. Comtet-Simpson C. The ILO Administrative Tribunal / Catherine Comtet-Simpson [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.ilo.org/public/english/tribunal/download/articleccenglish.pdf>.

108. Constitution of the Arab Labor Organization [Electronic Source]. — Access Mode: http://www.alolabor.org/final/images/stories/ALO/Strategies/Arab_Charter_for_Action_and_the_Constitution_of_the_ALO.doc.

109. Constitution of the International Labour Organisation // Constitution of the International Labour Organisation and Selected Texts. — Geneva: International Labour Office, 2010. — P. 3-24.

110. Coppee G. Occupational Health Services and Practice / Georges H. Coppee // Encyclopaedia of Occupational Health and Safety // ed. Jeanne Mager Stellman. — 4th ed. — Vol. I. — Geneva: International Labour Office, 1998. — P. 16.18-16.23.

111. Cotter A.-M. This ability : an international legal analysis of disability discrimination / Anne-Marie Mooney Cotter. — Hampshire: Ashgate, 2007. — 352 p.

112. Council of Europe, Resolution Res (94) 11 of the Committee of Ministers on 5 April 1994.

113. Dahan Y. Shared Responsibility and the International Labour Organization / Yossi Dahan, Hanna Lerner, Faina Milman-Sivan // Michigan Journal of International Law. — 2013. — Vol. 34:4. — P. 675-743.

114. Decent Work for Domestic Workers. Convention No. 189 and Recommendation No. 201 concerning decent work for domestic workers, 2011. — Geneva: International Labour Office, 2011. — 16 p.

115. Designation of Workers' Delegate for the Netherlands at the Third Session of the Int'l Labour Conf., Advisory Opinion, 1922 // Publications of the Permanent Court of International Justice, Series B – No. 1, Collection of Advisory Opinions. — Leyden: A.W. Sijthoff's Publishing Company, 1922. — P. 9-27.

116. Detter I. Law Making by International Organisations / Ingrid Detter. — Stockholm: P. A. Norstedt and Söner, 1965. — 853 p.

117. Dissenting Opinion by Judge Alvarez to Advisory Opinion on Effect of Awards of Compensation Made by the United Nations Administrative Tribunal [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.icj-cij.org/docket/files/21/2129.pdf>.

118. Dissenting Opinion by Judge Hackworth to Advisory Opinion on Effect of Awards of Compensation Made by the United Nations Administrative Tribunal [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.icj-cij.org/docket/files/21/2131.pdf>.

119. Dissenting Opinion by Judge Levi Carneiro to Advisory Opinion on Effect of Awards of Compensation Made by the United Nations Administrative Tribunal [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.icj-cij.org/docket/files/21/2133.pdf>.

120. Domestic workers across the world: global and regional statistics and the extent of legal protection // International Labour Office. – Geneva: International Labour Office, 2013. – 146 p.

121. Effective Protection for Domestic Workers: a Guide to Designing Labour Laws / International Labour Office, Conditions of Work and Employment Programme, Industrial and Employment Relations Department. — Geneva: ILO, 2012. — 123 p.

122. Engerman S. The History and Political Economy of International Labor Standards / Stanley L. Engerman // International labor standards : history, theory, and policy options / edited by Kaushik Basu, Henrik Horn, Lisa Román, and Judith Shapiro. — Padstow: Blackwell Publishing Ltd, 2003. — P. 9-105.

123. Establishment of an administrative tribunal: Report by the Fourth committee to the Assembly. — League of Nations, 8th Assembly. — 1927. — 2p.

124. European Union Civil Service Tribunal (First Chamber) Judgment in Case F 50/09. Livio Missir Mamachi di Lusignano v European Commission. 12

May 2011. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=78780&pageIndex=0&doclang=en&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=933812>.

125. Flaherty, Edward Patrick. UN Agency Duty of Care and Legal liability / Edward Patrick Flaherty [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://unjustice.org/udocf.pdf>.

126. Fontaine A. A Review of International Labour Legislation / Arthur Fontaine // *Labour as an International Problem* // ed. by E. J. Solano. — London: Macmillan and Co, 1920. — P. 161-198.

127. Fourth item on the agenda: Decent work for domestic workers. Report of the Committee on Domestic Workers. Provisional Record. 100th Session, Geneva. — №15, 15 June 2011 // [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_157696.pdf.

128. Ghébali V.Y. The International Labour Organisation: A Case Study on the Evolution of U.N. Specialised Agencies / Victor Yves Ghébali, Roberto Ago, Nicolás Valticos. — Dordrecht: Martinus Nijhoff Publishers, 1989. — 291 p.

129. Goldman C. The International Monetary Fund Administrative Tribunal: a Few Observations / Celia Goldman // *Problems of International Administrative Law: On the Occasion of the Twentieth Anniversary of the World Bank Administrative Tribunal* / ed. Nassib G. Ziadé. — BRILL, 2008, — P. 227-239.

130. Grabowska G. Independence of International Civil Servants / Genowefa Grabowska // *Polish Yearbook of International Law*. — 1988. — Vol. 17. — P. 61.

131. Gravel E. The Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations: Its Dynamic and Impact / Eric Gravel, Chloé Charbonneau-Jobin. — Geneva: International Labour Organization, 2003. — 100 p.

132. Gravel E. The Committee on Freedom of Association: Its impact over 50 years / Eric Gravel, Isabelle Duplessis, Bernard Gernigon. — Geneva: ILO, 2001. — 76 p.

133. Griffith J. C., Jr. Restricting the Immunity of International Organizations in Labor Disputes: Reforming an Obsolete Shibboleth / John C. Griffith, Jr // Virginia Journal of International Law. — 1985. — Vol. 25:4. — P. 1007-1033.

134. Guttry, Andrea de. Duty of Care of the EU and Its Member States towards Their Personnel Deployed in International Missions / Andrea de Guttry// Studi sull'integrazione europea. — 2012. — Numero VII. — P. 263-294.

135. Hetherington H.J.W. International Labour Legislation / Hector James Wright Hetherington. — London: Methuen & Co., 1920. — 195 p.

136. Howard-Ellis, C. The Origin, Structure & Working of the League of Nations / Charles Howard-Ellis. — Boston: Houghton Mifflin Company, 1929. — 528 p. — Reprinted 2003 by The Lawbook Exchange, Ltd.

137. Hwang P. Reform of the Administration of Justice System at the United Nations / Phyllis Hwang // The Law and Practice of International Courts and Tribunals. — 2009. — Volume 8, Number 2. — P. 181-224.

138. ILO Decent Work Country Programmes, A Guidebook. — Version 3. — Geneva: International Labour Office, 2011. — 40 p.

139. ILOAT Judgment No. 17. Peter Duberg v. the United Nations Educational, Scientific and Cultural Organisation. 26 April 1955 [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://www.ilo.org/dyn/triblex/triblexmain.fullText?p_lang=en&p_judgment_no=17&p_language_code=EN.

140. ILOAT Judgment No. 46. Mohamed Kahal v. the World Health Organization. 13 September 1960 [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://www.ilo.org/dyn/triblex/triblexmain.fullText?p_lang=en&p_judgment_no=46&p_language_code=EN.

141. ILOAT Judgment No. 66. Jean M. Press v. the World Health Organization. 26 October 1962 [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://www.ilo.org/dyn/triblex/triblexmain.fullText?p_lang=en&p_judgment_no=66&p_language_code=EN.

142. ILOAT Judgment No. 203. Antonio Ferrecchia v. the International Centre for Advanced Technical and Vocational Training (International Labour Organisation). 14 May 1973 [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://www.ilo.org/dyn/triblex/triblexmain.fullText?p_lang=en&p_judgment_no=203&p_language_code=EN.

143. ILOAT Judgment No. 277. Christian André Noël Charbonnieras v. the International Patent Institute. 4 October 1976 [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://www.ilo.org/dyn/triblex/triblexmain.fullText?p_lang=en&p_judgment_no=277&p_language_code=EN.

144. ILOAT Judgment No. 402. Hans Dietrich Grasshoff v. the World Health Organization. 24 April 1980 [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://www.ilo.org/dyn/triblex/triblexmain.fullText?p_lang=en&p_judgment_no=402&p_language_code=EN.

145. ILOAT Judgment No. 547. Yao Kuei Chen v. the World Health Organization. 30 March 1983 [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://www.ilo.org/dyn/triblex/triblexmain.fullText?p_lang=en&p_judgment_no=547&p_language_code=EN.

146. ILOAT Judgment No. 580. Albert Tévoédjrè v. the International Labour Organisation. 24 November 1983 [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://www.ilo.org/dyn/triblex/triblexmain.fullText?p_lang=en&p_judgment_no=580&p_language_code=EN.

147. ILOAT Judgment No. 621. Yves Poulin v. the United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization. 5 June 1984 [Электронный ресурс]. — Режим доступа:

http://www.ilo.org/dyn/triblex/triblexmain.fullText?p_lang=en&p_judgment_no=621&p_language_code=EN.

148. ILOAT Judgment No. 835. Guillermo Alvarez-Santullano et al. v. the International Telecommunication Union. 5 June 1987 [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://www.ilo.org/dyn/triblex/triblexmain.fullText?p_lang=en&p_judgment_no=835&p_language_code=EN.

149. ILOAT Judgment No. 836. Nelson Cabral et al. v. the United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization. 5 June 1987 [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://www.ilo.org/dyn/triblex/triblexmain.fullText?p_lang=en&p_judgment_no=836&p_language_code=EN.

150. ILOAT Judgment No. 1333. Nigel Malcolm Franks v. the European Patent Organisation. 31 January 1994 [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://www.ilo.org/dyn/triblex/triblexmain.fullText?p_lang=en&p_judgment_no=1333&p_language_code=EN. С. 59

151. ILOAT Judgment No. 2292. J. M. W. v. the European Patent Organisation. 4 February 2004 [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://www.ilo.org/dyn/triblex/triblexmain.fullText?p_lang=en&p_judgment_no=2292&p_language_code=EN.

152. ILOAT Judgment No. 2417. A.S.F. v. the European Patent Organisation. 2 February 2005 [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://www.ilo.org/dyn/triblex/triblexmain.fullText?p_lang=en&p_judgment_no=2417&p_language_code=EN.

153. ILOAT Judgment No. 2533. D.S. K. V. v. the Organisation for the Prohibition of Chemical Weapons. 12 July 2006 [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://www.ilo.org/dyn/triblex/triblexmain.fullText?p_lang=en&p_judgment_no=2533&p_language_code=EN.

154. ILOAT Judgment No. 2567. S.M.S. v. the Food and Agriculture Organization of the United Nations. 12 July 2006 [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://www.ilo.org/dyn/triblex/triblexmain.fullText?p_lang=en&p_judgment_no=2567&p_language_code=EN.

155. ILOAT Judgment No. 2585. H. C. v. the European Organisation for the Safety of Air Navigation (Eurocontrol Agency). 7 February 2007 [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://www.ilo.org/dyn/triblex/triblexmain.fullText?p_lang=en&p_judgment_no=2585&p_language_code=EN.

156. ILOAT Judgment No. 2636. B. F. v. the World Intellectual Property Organization. 11 July 2007 [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://www.ilo.org/dyn/triblex/triblexmain.fullText?p_lang=en&p_judgment_no=2636&p_language_code=EN.

157. ILOAT Judgment No. 2931. A.I. M. v. the World Intellectual Property Organization. 8 July 2010 [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://www.ilo.org/dyn/triblex/triblexmain.fullText?p_lang=en&p_judgment_no=2931&p_language_code=EN.

158. ILOAT Judgment No. 2991. C. G. T. v. the Centre for the Development of Enterprise. 2 February 2011 [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://www.ilo.org/dyn/triblex/triblexmain.fullText?p_lang=en&p_judgment_no=2991&p_language_code=EN.

159. ILOAT Judgment No. 3024. L.T. v. the International Labour Organization. 6 July 2011 [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://www.ilo.org/dyn/triblex/triblexmain.fullText?p_lang=en&p_judgment_no=3024&p_language_code=EN.

160. ILOAT Judgment No. 3080. G. P. v. the World Health Organization. 8 February 2012 [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://www.ilo.org/dyn/triblex/triblexmain.fullText?p_lang=en&p_judgment_no=3080&p_language_code=EN.

161. ILOAT Judgment No. 3123. R. B. v. the European Organisation for the Safety of Air Navigation (Eurocontrol Agency). 4 July 2012 [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://www.ilo.org/dyn/triblex/triblexmain.fullText?p_lang=en&p_judgment_no=3123&p_language_code=EN.

162. International Court of Justice. Pleadings, Oral Arguments, Documents. Effect of Awards of Compensation Made by the United Nations Administrative Tribunal. — 1954. — P. 135.

163. International Court of Justice. Reports of Judgments, Advisory Opinions and Orders. Effect of Awards of Compensation Made by the United Nations Administrative Tribunal. Advisory Opinion of July 13th, 1954 [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.icj-cij.org/docket/files/21/2123.pdf>.

164. International Court of Justice. Reports of Judgments, Advisory Opinions and Orders. Reparation for Injuries Suffered in the Service of the United Nations. Advisory Opinion of April 11th, 1949 [Электронный ресурс]. — Режим доступа: www.icj-cij.org/docket/files/4/1835.pdf.

165. International Court of Justice. Reports of Judgments, Advisory Opinions and Orders. Judgments of the Administrative Tribunal of the International Labour Organisation upon Complaints Made against the United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization. Advisory Opinion of October 23rd, 1956 [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.icj-cij.org/docket/files/30/2187.pdf>.

166. Inter-American Development Bank Administrative Tribunal Case № 4. Andrew James Burey vs. IDB. 18 April 1985 [Электронный ресурс]. — Режим доступа: www.iadb.org/idbdocs.cfm?docnum=1074624.

167. Jenks W.C. The Common Law of Mankind / Wilfred C. Jenks. — New York: F.A. Praeger, 1958. — 456 p.

168. Jenks C. W. Some Problems of an International Civil Service / C. Wilfred Jenks // *Public Administration Review*. — Spring, 1943. — Vol. 3, No. 2. — P. 93-105.

169. Joint FAO/ECE/ILO Committee on Forest Technology, Management and Training. Facts about the Joint Committee [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.unece.org/fileadmin/DAM/timber/joint-committee/facts.htm>.

170. Joint ILO–UNESCO Committee of Experts on the Application of the Recommendations concerning Teaching Personnel, Geneva, 8–12 October 2012. Eleventh session. Final report // International Labour Office, United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization. — Geneva: International Labour Office, 2013. — 25 p.

171. Judgment of the European Court of Justice of 15 July 1960. *Eva von Lachmüller, Bernard Peuvrier, Roger Ehrhardt v Commission of the European Economic Community*. Joined cases 43/59, 45/59 and 48/59 [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?jsessionid=9ea7d2dc30db09aec2ce04514ba18113cf4ae1f0930c.e34KaxiLc3qMb40Rch0SaxuKaNf0?text&docid=86949&pageIndex=0&doclang=EN&mode=req&dir&occ=first&part=1&cid=1341200>.

172. Kingsbury B. Administrative Tribunals of International Organizations from the Perspective of the Emerging Global Administrative Law/ Benedict Kingsbury, Richard B. Stewart // *The Development and Effectiveness of International Administrative Law: On the Occasion of the Thirtieth Anniversary of the World Bank Administrative Tribunal* // ed. Olufemi Elias. — Martinus Nijhoff Publishers, 2012. — P. 69-105.

173. Kooy H. What is the substance of tripartism in the international labour organisation? : Criteria for the verification of credentials at the International Labour Conferences / H. van der Kooy // *Netherlands Yearbook of International Law*. — December, 1977. — Volume 8. — P. 73–106.

174. Langrod G. The International civil service : its origins, its nature, its evolution / Georges Langrod. — Leyden: A. W. Sijthoff, 1963. — 358 p.

175. Leary V. International Labour Conventions and National Law: The Effectiveness of the Automatic Incorporation of Treaties in National Legal Systems / Virginia A. Leary. — The Hague: Martinus Nijhoff Publishers, 1982. — 191 p.

176. Leary V. The ILO: A Model for Non-State Participation? / Virginia A. Leary // The Legitimacy of the United Nations: Towards an Enhanced Legal Status of Non-State Actors : Proceedings of the Symposium of Experts, October 1995 / ed. by Theo C. van Boven, Cees Flinterman, Fred Grünfeld, Rita Hut. — Utrecht : SIM, 1997. — SIM Special No. 19. — P. 61-74.

177. Lewis R. Sovereign Immunity and International Organizations: Broadbent v. OAS / Robert P. Lewis // The Journal of International Law and Economics. — 1979. — Vol. 13. — P. 675-693.

178. Lichtenberger A. Congrès International pour la Protection Légale des Travailleurs tenu à Paris du 25 au 29 Juillet 1900. Compte Rendu Sommaire [Электронный ресурс] / André Lichtenberger. — Paris: Imprimerie Nationale, 1900. — 35 p. — Режим доступа: <http://gallica.bnf.fr/ark:/12148/bpt6k5785637j/f1.image>. — С. 33.

179. Lowe B.E. The International Protection of Labor / Boutelle Ellsworth Lowe. — New York: The Macmillan Company, 1921. — 440 p.

180. Memorandum Concerning the Obligation to Submit Conventions and Recommendations to the Competent Authorities [Электронный ресурс]. — Документ MOT – GB.292/10(Rev.) — Режим доступа: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/questionnaire/wcms_087324.pdf.

181. Meron T. On a Hierarchy of International Human Rights / Theodore Meron // The American Journal of International Law. — Jan., 1986. — Vol. 80, No. 1. — P. 1-23.

182. Meron T. The New Administrative Tribunal of the World Bank / Theodor Meron, Betty Elder // New York University Journal of International Law and Politics. — Fall 1981. — Vol. 14, No. 1. — P. 1-27.

183. Mihajlov D. The Origin and the Early Development of International Civil Service / Dobromir Mihajlov // Miskolc Journal of International Law. — 2004. — Volume 1, no. 2. — P. 79-87.

184. Milman-Sivan F. The Virtuous Cycle: A New Paradigm for Democratizing Global Governance Through Deliberation / Faina Milman-Sivan // Comparative labor law and policy journal. — 2009. — Vol. 30, № 4. — P. 801-833.

185. Mohamed Sameh M. Amr. The Role of the International Court of Justice as the Principal Judicial Organ of the United Nations / Mohamed Sameh M. Amr. — Leiden: Martinus Nijhoff Publishers, 2003. — 447 p.

186. Morgenstern F. The Law Applicable to International Officials / Felice Morgenstern // The International and Comparative Law Quarterly. — 1969. — Vol. 18, No. 3. — P. 739-756.

187. North American Agreement on Labor Cooperation Between the Government of the United States of America, the Government of Canada and the Government of the United Mexican States, September 13, 1993 [Electronic Source]. — Access Mode: <http://www.naalc.org/naalc/naalc-full-text.htm>.

188. Objection concerning the nomination of the Employers' delegation from Ukraine [Електронний ресурс] // Second report of the Credentials Committee. — Provisional Record 4C. — Ninety-seventh Session, Geneva, 2008. — Режим доступа: <http://www.ilo.org/dyn/creds/docs/F2015219296/097-UKR-E-O-01-EN.pdf>.

189. Objection concerning the nomination of the Workers' delegation of Ukraine [Електронний ресурс] // Second report of the Credentials Committee. — Provisional Record 4C. — Ninety-sixth Session, Geneva, 2007. — Режим доступа: <http://www.ilo.org/dyn/creds/docs/F1168668450/096-UKR-W-O-01-EN.pdf>.

190. Osieke E. Constitutional Law and Practice in the International Labour Organisation / Ebere Osieke. — Dordrecht: Martinus Nijhoff Publishers, 1985. — 266 p.

191. Otis L. The Reform of the United Nations Administration of Justice System: The United Nations Appeals Tribunal after One Year / Louise Otis, Eric H. Reiter // The Law and Practice of International Courts and Tribunals. — 2011. — Volume 10. — P. 405–428.

192. Pablo L. Trade Agreements and their Relation to Labour Standards: the Current Situation / Lazo Grandi Pablo // Issue Paper No. 3, International Centre for Trade and Sustainable Development. — Geneva: International Centre for Trade and Sustainable Development, 2009. — 53 p.

193. Padilla D. Administrative Tribunal of the Organization of American States / David J. Padilla // Lawyer of the Americas. — Fall, 1982. — Vol. 14, No. 2. — P. 259-296.

194. Peck T.J. The Joint FAO/ECE/ILO Committee : Fifty Years of International Co-operation in Forestry – The Evolution and Achievements of the Joint FAO/ECE/ILO Committee on Forest Technology, Management and Training from 1954 to 2004 / T.J. Peck, E.G. Richards // ILO Sectoral Activities Department, Working Paper 220. — Geneva: International Labour Office. 2004. — 81 p.

195. Pescatore P. Two Tribunals and One Court: Some Current Problems of International Staff Administration in the Jurisdiction of the ILO and UN Administrative tribunals and the International Court of Justice / P. Pescatore // Towards more effective supervision by international organizations. Essays in honour of Henry G. Schermers / ed. by Niels Blokker, Sam Muller. — Volume 1. — Dordrecht, 1994. — 394 p.

196. Pomeroy L. The Labor Side Agreement under the NAFTA: Analysis of Its Failure to Include Strong Enforcement Provisions and Recommendations for Future Labor Agreements Negotiated with Developing Countries / Laura Okin

Pomeroy // The George Washington Journal of International Law and Economics. — January 1, 1996. — Vol. 29, No. 3. — P. 769-800.

197. Rantanen J. Standards, Principles and Approaches in Occupational Health Services / Jorma Rantanen, Igor A. Fedotov // Encyclopaedia of Occupational Health and Safety // ed. Jeanne Mager Stellman. — 4th ed. — Vol. I. — Geneva: International Labour Office, 1998. — P. 16.2-16.18.

198. Records of the 8th Assembly, Meetings of Committees, Minutes of the Fourth Committee // League of Nations Official Journal. — 1927. — Special Supplement No. 54. — P. 478.

199. Records of the 8th Assembly, Meetings of Committees, Minutes of the Fourth Committee // League of Nations Official Journal. — 1927. — Special Supplement No. 58. — P. 250.

200. Regulation No 31 (EEC), 11 (EAEC), laying down the Staff Regulations of Officials and the Conditions of Employment of Other Servants of the European Economic Community and the European Atomic Energy Community // Official Journal of the European Communities. — 45. — 14.06.1962. — p. 1385.

201. Reinisch A. Challenging Acts of International Organizations Before National Courts / August Reinisch. — Oxford University Press, 2011. — 302 p.

202. Reinisch A. From the United Nations Administrative Tribunal to the United Nations Appeal Tribunal – Reform of the Administration of Justice System within the United Nations / August Reinisch, Christina Knahr // Max Planck Yearbook of United Nations Law. — 2008. — Vol. 12. — P. 447-483.

203. Reinisch A. The Immunity of International Organizations and the Jurisdiction of their Administrative Tribunals / August Reinisch // Chinese Journal of International Law. — 2008. — Vol. 7, No. 2. — P. 285–306.

204. Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations (articles 19, 22 and 35 of the Constitution). Third item on the agenda: Information and reports on the application of Conventions and Recommendations. Report III (Part 1A). General Report and observations

concerning particular countries. ILC.102/III(IA) [Электронный ресурс]. — Geneva: International Labour Office, 2013. — 917 p. — Режим доступа: [http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661\(2013-102-1A\).pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661(2013-102-1A).pdf).

205. Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations (articles 19, 22 and 35 of the Constitution). Information and reports on the application of Conventions and Recommendations. Report III (Part 1A). General Report and observations concerning particular countries. ILC.102/III(IA). — Geneva: International Labour Office, 2013. — 917 p. С. 856

206. Report of the Committee on the Application of Standards. Third item on the agenda: Information and reports on the application of Conventions and Recommendations. Part Two. 16 Part II(Rev.). — Geneva: International Labour Conference, 2013. — 150 p.

207. Report by the Executive Committee to the Preparatory Commission of the United Nations, PC/EX/113/rev.1. — United Nations Publications, 12 November, 1945. — 144 p.

208. Report of the Preparatory Commission of the United Nations, PC/20. — 23 December 1945. — Chap. VIII, section 14, — P. 98.

209. Resolution 13 (I) of the General Assembly adopted 1 February 1946, Organization of the Secretariat [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://daccess-dds-ny.un.org/doc/RESOLUTION/GEN/NR0/032/64/IMG/NR003264.pdf?OpenElement>.

210. Resolution 351 (IV) of the General Assembly adopted 9 December 1949, Establishment of a United Nations Administrative Tribunal [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://daccess-dds-ny.un.org/doc/RESOLUTION/GEN/NR0/051/70/IMG/NR005170.pdf?OpenElement>.

211. Resolution 785 (VIII) of the General Assembly adopted 9 December 1953, Supplementary Estimates for the Financial Year 1953 [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://daccess-dds-ny.un.org/doc/RESOLUTION/GEN/NR0/086/50/IMG/NR008650.pdf>.

212. Rosa A.-M. L'expérience singulière du tripartisme au sein de l'Organisation internationale du Travail / Anne-Marie la Rosa, Isabelle Duplessis // La démocratisation du système des Nations Unies / dir. Rostane Mehdi. — Paris: Editions A. Pédone, 2001. — P. 123-139.

213. Rules of Procedure of the Administrative Tribunal of the Inter-American Development Bank Administrative Tribunal (Adopted at the First Session of the Administrative Tribunal on 22, 23 and 24 February 1983, amended at its Seventeenth Session on November 1992 and on its Forty-third Session on October 2008) [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://idbdocs.iadb.org/wsdocs/getdocument.aspx?docnum=2099937>.

214. Rules of Procedure of the Administrative Tribunal of the International Monetary Fund, (as amended 2004) [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.imf.org/external/imfat/pdf/IMFATrules.pdf>

215. Rules of the Administrative Tribunal of the International Labour Organization, adopted by the Tribunal on 24 November 1993 and amended by the Tribunal on 9 November 2011 [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.ilo.org/public/english/tribunal/about/rules.htm>.

216. Rules of Procedure of the Administrative Tribunal of the Organization of American States [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://www.oas.org/tribadm/reglamento_en.asp.

217. Rules of Procedure of the Administrative Tribunal of the Organization of American States [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://www.oas.org/tribadm/reglamento_en.asp.

218. Rules of the Asian Development Bank Administrative Tribunal adopted on September 1995 [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.adb.org/sites/default/files/administrative-tribunal-rules.pdf>

219. Rules of the World Bank Administrative Tribunal as adopted by the Tribunal on September 26, 1980, and amended as of January 1, 2002

[Электронный ресурс]. — Режим доступа:
<http://web.worldbank.org/external/default/main?pagePK=7333373&contentMDK=22961288>.

220. Schermers H.G. International Institutional Law. Unity within diversity / Henry G. Schermers, Niels M. Blokker. — 4th revised ed. — Leiden: Martinus Nijhoff Publishers, 2003. — 1302 p.

221. Seidl-Hohenveldern I. Jurisdiction over Employment Disputes in International Organizations / Ignaz Seidl-Hohenveldern // Coleccionde Estudios Juridicos en Homenaje al Prof. Dr. D. Jose Perez Montero. — 1988. — vol. III. — P. 360.

222. Seoul Declaration on Safety and Health at Work [Электронный ресурс]. — Режим доступа:
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/state%20ment/wcms_095910.pdf.

223. Servais J.-M. International Labour Law: International Labour Standards / Jean-Michel Servais. — 3rd ed. — The Hague: Kluwer Law International, 2011. — 376 p.

224. Seyersted F. Common Law of International Organizations / Finn Seyersted. — Leiden: Martinus Nijhoff, 2008. — 604 p.

225. Smith R. An Early Assessment of the NAFTA Labor Side Accord / Russell E. Smith // Industrial Relations Research Association Series. Proceedings of the Forty-Ninth Annual Meeting. — New Orleans: Industrial Relations Research Association, 1997. — P. 230-236.

226. Staff Regulations. ST/SGB/2009/6. United Nations. 27 May 2009 [Электронный ресурс]. — Режим доступа:
<http://www.un.org/esa/cdo/hr/RULES%20AND%20REGULATIONS/Staff%20Regulations%20JY9.pdf>.

227. Staff Regulations of the Council of Europe, COMP/CM/Res Staff Regulations (ORI), 25 September 1981 [Электронный ресурс]. — Режим доступа:

<https://wcd.coe.int/ViewDoc.jsp?Ref=COMP/CM/Res%282007%291&Language=lanEnglish&Ver=original&Site=TACE&BackColorInternet=9999CC&BackColorIntranet=FF9966&BackColorLogged=FF9966>.

228. Staff Regulations of the United Nations, ST/SGB/2011/1 [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://daccess-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N11/322/42/PDF/N1132242.pdf?OpenElement>.

229. Staff Rules of the General Secretariat of Organization of American States [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://www.oas.org/xxxivga/english/reference_docs/Reglamento_Personal.pdf.

230. Standing Orders of the International Labour Conference. // Constitution of the International Labour Organisation and Selected Texts. — Geneva: International Labour Office, 2010. — P. 25-72.

231. Statute of the Administrative Tribunal of the International Labour Organization [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.ilo.org/public/english/tribunal/about/statute.htm>.

232. Statute of the Administrative Tribunal of the International Bank for Reconstruction and Development, International Development Association and International Finance Corporation [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://web.worldbank.org/external/default/main?pagePK=7333373&contentMDK=22956367>.

233. Statute of the Administrative Tribunal of the Council of Europe [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://www.coe.int/t/administrativetribunal/WCD/status_en.asp.

234. Statute of the Administrative Tribunal of the Asian Development Bank from 1 April 1991 [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.adb.org/sites/default/files/administrative-tribunal-statutes.pdf>.

235. Statute and Rules of Court of the League of Nations Administrative Tribunal. — League of Nations. Administrative Tribunal, International Labour Office. Imp. d'Ambilly, 1928. — 16 p.

236. Stuyt A. Survey of International Arbitrations, 1794-1989 / Alexander Marie Stuyt. — T.M.C. Asser Instituut, Martinus Nijhoff Publishers, 1990. — 658 p.

237. Szasz, P. Adjudicating staff challenges to legislative decisions of international organizations / Paul C. Szasz // *Liber Amicorum. Professor Ignaz Seidl-Hohenveldern in Honour of His 80th Birthday* // ed. Ignaz Seidl-Hohenveldern, Gerhard Hafner. — The Hague: Kluwer Law International, 1998. — P. 699-720. C. 699

238. The Statute of the Court of Justice of the European Union // *Official Journal of the European Union*. — C 83/210. — 30.3.2010 [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://curia.europa.eu/jcms/upload/docs/application/pdf/2008-09/statut_2008-09-25_17-29-58_783.pdf.

239. Thirteenth Session of the Joint ILO/WHO Committee on Occupational Health. Report of the Committee. JCOH/2003/D.4. — 9-12 December 2003. — Geneva: International Labour Office, 2003. — 17 p.

240. Thorslund D. Claimants to Staff Membership Before International Administrative Tribunals / D. Thorslund, C. F. Amerasinghe // *International and Comparative Law Quarterly*. — 1989. — Volume 38, Issue 03. — P. 653-667.

241. Tikriti A.-K. Tripartism and the International Labour Organisation: a study of the legal concept : its origins, function, and evolution in the law of nations / Abdul-Karim Tikriti. — Stockholm: Almqvist & Wiksell International, 1982. — 417 p.

242. U.A.E. Labour Law, Federal Law no. (8) of 1980 [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://www.deg.gov.ae/SiteCollectionImages/Content/pubdocs/UAE_Labour_Law_eng.pdf.

243. UNAT Judgment № 4. R.F. Howrani et al. v. The Secretary-General of the United Nations. 25 August 1951 [Электронный ресурс]. — Режим доступа: untreaty.un.org/UNAT/UNAT_Judgements/Judgements_E/UNAT_00004_E.pdf.

244. UNAT Judgement No. 275. Simos G. Vassiliou v. the Secretary-General of the United Nations. 5 October 1981 [Электронный ресурс]. — Режим доступа:

untreaty.un.org/UNAT/UNAT_Judgements/Judgements_E/UNAT_00275_E.pdf.

245. UNAT Judgement No. 872 Lars J. Hjelmqvist v. the Secretary-General of the United Nations. 31 July 1998 [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://untreaty.un.org/unat/UNAT_Judgements/Judgements_E/UNAT_00872_E.pdf.

246. UNAT Judgement No. 1125. Stanley Gichohi Mwangi v. the Secretary-General of the United Nations. 25 July 2003 [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://untreaty.un.org/unat/UNAT_Judgements/Judgements_E/UNAT_01125_E.pdf.

247. UNAT Judgement No. 1204. Denise Pierre-Louis and Jean Edouard, on behalf of Nancy Durand v. the Secretary-General of the United Nations. 24 November 2004 [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://untreaty.un.org/unat/UNAT_Judgements/Judgements_E/UNAT_01204_E.pdf.

248. UNDT Judgement No. UNDT/2012/018. McKay v. the Secretary-General of the United Nations. 9 February 2012 [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.un.org/en/oaj/files/undt/judgments/undt-2012-018.pdf>.

249. United Nations Juridical Yearbook, 2005. — United Nations Publications, Office of Legal Affairs, 2009. — 600 p.

250. Vargiu P. From Advisory Opinions to Binding Decisions: The new Appeal Mechanism of the UN system of Administration of Justice / Paolo Vargiu // International Organizations Law Review. — 2010. — Volume 7, Number 2. — P. 261-275.

251. Valticos N. International labour standards and human rights: Approaching the year 2000 / Nicholas Valticos // International Labour Review. — 1998. — Vol. 137. — № 2. — P. 135-147.

252. Vicien-Milburn M. Promoting the Rule of Law Within the United Nations / Maria Vicien-Milburn // The International Lawyer. — Spring 2009. — Volume 43, Number 1. — P. 51-58.

253. World Bank Administrative Tribunal Decision No. 1. Louis de Merode et al. v. the World Bank. June 5, 1981 [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://lnweb90.worldbank.org/crn/wbt/wbtwebsite.nsf/%28resultsweb%29/470F6C6098A11FDF852569ED006BB877>.

254. World Bank Administrative Tribunal Decision No. 13. Martial M. M. van Gent v. International Bank for Reconstruction and Development. September 6, 1983 [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://lnweb90.worldbank.org/crn/wbt/wbtwebsite.nsf/%28resultsweb%29/BBF833F8B89033E3852569ED006EEB7E>.

255. World Bank Administrative Tribunal Decision No. 15. Joel B. Justin v. the World Bank. June 5, 1984 [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://lnweb90.worldbank.org/crn/wbt/wbtwebsite.nsf/%28resultsweb%29/9611C7DC9DAA03B1852569ED00705F06>.

256. World Bank Administrative Tribunal Decision No. 41. Godwin Agodo v. International Bank for Reconstruction and Development, International Finance Corporation, International Development Association. October 27, 1987 [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://lnweb90.worldbank.org/crn/wbt/wbtwebsite.nsf/%28resultsweb%29/C1FBA4F5EEDF9BFB852569EE005845A7>.

257. World Bank Administrative Tribunal Decision No. 118. John Briscoe v. International Bank for Reconstruction and Development. November 13, 1992 [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://lnweb90.worldbank.org/crn/wbt/wbtwebsite.nsf/%28resultsweb%29/7D4C26AAC357AC07852569ED006D456A>.

258. Ziadé N. Some Practical Issues Arising in International Administrative Tribunals / Nassib G. Ziadé // Problems of International Administrative Law: On

the Occasion of the Twentieth Anniversary of the World Bank Administrative Tribunal / ed. Nassib G. Ziadé. — BRILL, 2008, — P. 73-104.