

УДК 349.2

Савчук Сергій Петрович,
Національний координатор
Міжнародної організації праці в Україні

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА СТАНОВЛЕННЯ ТА РОЗВИТКУ МІЖНАРОДНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ

У статті розглядаються особливості міжнародного регулювання праці. Звертається увага на значення міжнародних норм для регулювання трудових правовідносин. Досліджуються зовнішні пріоритети для розвитку трудового права України надалі, серед яких автор визначає акти Європейського Союзу (в частині відповідності майбутнього національного законодавства стандартам зазначеного економічного та політичного об'єднання держав) та Міжнародної організації праці, членом якої Україна є з 1954 року. У роботі запропоновані такі етапи становлення та розвитку міжнародного регулювання праці: перший етап (друга половина XVIII сторіччя – перша половина XIX сторіччя); другий етап (друга половина XIX сторіччя – перша половина XX сторіччя); третій етап (середина XX сторіччя – кінець XX сторіччя); четвертий етап (початок XXI сторіччя – дотепер).

Ключові слова: міжнародне регулювання праці, Європейський Союз, Міжнародна організація праці, трудові правовідносини, Організація Об'єднаних Націй, етапи міжнародного регулювання праці.

Савчук С.П. Общая характеристика становления и развития международного регулирования труда

В статье рассматриваются особенности международного регулирования труда. Обращается внимание на значение международных норм в регулировании трудовых правоотношений. Исследуются внешние приоритеты для дальнейшего развития трудового права Украины, среди которых автор указывает акты Европейского Союза (в части соответствия будущего национального законодательства стандартам указанного экономического и политического объединения государств) и Международную организацию труда, членом которой Украина является с 1954 года. В работе предложены следующие этапы становления и развития международного регулирования труда: первый этап (вторая половина XVIII в. первая половина

XIX в.); второй этап (вторая половина XIX в. первая половина XX в.); третий этап (середина XX в. конец XX в.); четвертый этап (начало XXI в. настоящее время).

Ключевые слова: *международное регулирование труда, Европейский Союз, Международная организация труда, трудовые правоотношения, Организация Объединенных Наций, этапы международного регулирования труда.*

S. Savchuk. General characteristics of genesis and development of international labour regulation

The article considers peculiarities of international regulation of labour. Attention is drawn to the importance of international norms for regulating labour relations. The study examines external priorities for further development of the Ukrainian labour law, among which the author defines the acts of the European Union and the International Labour Organization.

The above-conclusion is substantiated by the entry into force in 2017 of the Association Agreement between Ukraine and the European Union and its member states, as well as the fact that Ukraine has been a member of the International Labour Organization since 1954. In addition, it is emphasized that the ILO brings together 187 member states, which makes it not only the oldest but also one of the most influential international organizations whose main objective is to promote social justice and internationally recognized human rights in the world of work.

The paper focuses on the fact that at the modern stage the international regulation of labour is undergoing its next stage of development, caused, first of all, by the political, social and technological factors accompanying the XXI century.

Thus, in modern realities, international organizations and political associations of states face new challenges related to the achievement of the goals that were set when they were founded (as an example, the UK's withdrawal from the EU or Brexit).

Driven by the economic and social imperatives, many developed countries are forced to loosen up the state interference in the regulation of labour relations, thus hoping stimulate the growth in number of labour contracts and reduce unemployment.

The modern technological progress is also developing fast and putting forward entirely different requirements for work, which is increasingly untied from specific working environment (for example, telework delivered thousands of kilometres away

from the employer) and requires, on the one hand, significant technical skills from the worker, and on the other hand – might be replaced by robotic mechanisms.

The author proposes the following stages of genesis and development of international labour regulation: (a) the first stage (the second half of the XVIII century the first half of the XIX century), characterized by the birth of the labour movement and the emergence of complex theoretical thoughts devoted to the generalized legal regulation of labour relations; (b) the second stage (the second half of the XIX century the first half of the XX century), characterized by the emergence of the first international organizations in the area of labour regulation, a major impetus for the development of which was the First World War and its consequences; (c) the third stage (the middle of the XX century the end of the XX century), related to the creation and activities of the United Nations and the ILO as a UN specialized agency; (d) the fourth stage (the beginning of the XXI century – to date), featuring political, social and technological changes we are witnessing now.

Key words: *international regulation of labour, European Union, International Labour Organization, labour relations, United Nations, stages of international labour regulation.*

В умовах XXI сторіччя вже непорушною аксіомою визнається те, що правове регулювання праці не може існувати та розвиватися ізольовано та обмежуватися рамками виключно національного трудового законодавства. Пов'язано це як з особливостями людського соціуму, для якого характерним є знаходження у постійних динамічних та еволюційних процесах, так і з такими зовнішніми факторами, як постійне зростання населення Землі, міграція робочої сили, поширеність транснаціональних компаній, поява економічних та політичних об'єднань держав тощо. Належне функціонування зазначених суспільних явищ є неможливим без вироблення на міжнародному рівні єдиних уніфікованих та систематизованих стандартів, які б враховували загальновизнані принципи соціальної справедливості та рівності у сфері реалізації права на працю.

Слід зазначити, що такі міжнародні трудові стандарти з'явилися не відразу, їх виникнення та розвиток характеризуються наявністю декількох етапів. Так, наприклад, Ю.В. Чижмарь надає таку класифікацію цих етапів: 1) друга половина XVIII ст. перша половина XIX ст.; 2) друга половина XIX ст. перша половина XX ст.; 3) друга половина XX ст. по теперішній час [1, с. 428]. Хотілося б погодитися з позицією зазначеного науковця лише частково. Бо ж

уже на початку ХХІ сторіччя ми можемо спостерігати відповідні соціальні та політичні явища, що здійснюють свій суттєвий вплив також і на світове регулювання праці, а тому зазначений проміжок часу потребує віднесення до окремого, четвертого, етапу становлення та розвитку міжнародного регулювання праці.

Ідея міжнародно-правового регулювання праці виникла у світі майже одночасно з національним трудовим правом. У результаті промислової революції у кінці ХVІІІ – початку ХІХ сторіччя з'являється новий суспільний клас – пролетаріат. Відносини між працівниками того часу і власниками заводів будувалися на базі цивільного права, яке передбачало як основу свободу договору та юридичну рівність сторін. При цьому пропозиція робочої сили здебільшого перевищувала попит на неї з боку промисловців, що дозволяло останнім нав'язувати кабальні умови праці для працівників. Цей дисбаланс на ринку праці та скрутне становище працівників промислових підприємств, з одного боку, призвели до стихійних протестів самих працівників та привернули увагу державних та суспільних діячів до цієї проблеми – з іншого. Деякі роботодавці, розуміючи несправедливість існуючої системи, в добровільному порядку за власний рахунок встановлювали більш сприятливі умови праці для робітників [2, с. 11-12].

Слід зазначити, що незважаючи на те, що трудове право сформувалося як самостійна галузь права лише наприкінці ХІХ сторіччя, підвалини для його виникнення були закладені саме в другій половині ХVІІІ сторіччя. Саме тоді починає зароджуватися робітничий рух та з'являються перші масові протести працівників, незгодних з жакливими умовами праці того часу. Під тиском зазначених протестів уряди окремих (передусім промислово розвинених) держав поступово змушені були приймати відповідні законодавчі акти, що торкалися питань нормування робочого часу, праці дітей та жінок, забезпечення виробничої безпеки тощо. Саме ці історичні обставини слугували підставою для визначення захисної функції однією з пріоритетних у галузі трудового права.

Вказаний історичний період характеризувався також розквітом теоретичних розробок відомих громадських діячів, присвячених узагальненому правовому регулюванню трудових відносин. Так, у 1818 році один із перших соціальних реформаторів британець Роберт Оуен публічно закликав до міжнародного співробітництва країн, наполягаючи на тому, що для подолання бідності трудящих необхідно поєднати зусилля всіх «освічених монархів», і

запропонував використати свій власний успішний досвід (на прикладі реформи своєї фабрики у Нью-Ланарку) у створенні комун промислових працівників. Британський промисловець Чарльз Хіндлі висунув ідею створення міжнародних трудових угод. Він був упевнений, що скорочення робочого часу можна легко компенсувати завдяки тим перевагам, які надає технічний прогрес, концентрація виробництва та майстерність працівників. Швейцарський промисловець Даніель Легран, який провів більшість свого життя у Франції, у 40-х роках XIX сторіччя звертався до керівників розвинених країн із пропозицією укласти міжнародні угоди у сфері праці, у яких він вбачав необхідні умови забезпечення майбутньої соціальної стабільності у світі [3, с. 29-30]. Діяльність наведених громадських діячів вже у другій половині XIX століття принесла свої результати у вигляді урядових пропозицій щодо встановлення міжнародного регулювання трудових відносин та появи міжнародних організацій у сфері праці.

Перша в історії міжнародна конференція з питань регулювання праці відбулась у Берліні у 1891 році за участі тринадцяти європейських країн. Конференція закінчила свою роботу виробленням положень, що були адресовані європейським урядам. Проте в той момент це не призвело до реальних кроків з боку держав. У 1897 році відбулося ще два міжнародних конгреси: в Цюриху та Брюсселі. Перший був організований профспілковими організаціями, другий – представниками влади, дипломатами та діловими колами. Обидва конгреси виступали з ініціативою створення Асоціації правового захисту працівників, яка в результаті була створена через три роки на міжнародній конференції у Парижі [2, с. 13-14]. Створення Асоціації правового захисту працівників слід назвати важливим кроком у розвитку міжнародного трудового права. Як офіційна міжнародна організація, вона користувалася підтримкою низки європейських країн. Метою Асоціації був періодичний огляд національного трудового законодавства, а також сприяння проведенню міжнародних конференцій з питань праці [4, с. 24-25].

Перша світова війна значно змінила загальне, політичне та соціальне підґрунтя, в якому ці ранні спроби міжнародного регулювання мали місце. Всі учасники конфлікту, включаючи тих, що були на боці Німеччини, визнавали страждання та жертви працівників упродовж цього періоду, а також борг вдячності, який вони у зв'язку з цим повинні віддати. Працівники зі свого боку вже були представлені потужними політичними організаціями та профспілками, що значною мірою мали міжнародний характер. Деякі з цих робітничих рухів – ті, що одержали перемогу в Росії, – були революційні за своєю суттю, інші були

реформістськими та вірили в радикальні, але мирні перетворення. Страх минулого безсумнівно діяв як потужний стимул для таких політиків, як Клемансо та Ллойд Джордж, французького та британського прем'єр-міністрів, спонукаючи їх прихильно розглянути пропозиції щодо включення положень, пов'язаних з регулюванням праці, до мирних домовленостей. Таким чином, працівникам було обіцяно, що їхнє положення буде покращене відразу ж після закінчення бойових дій. У той же час майбутнє багатьох демобілізованих солдатів також стало предметом невідкладного занепокоєння [5, с. 24]

Результатом таких історичних передумов стало створення у 1919 році за Версальським мирним договором Міжнародної організації праці як підрозділу Ліги Націй. На той час необхідність створення МОП диктувалася також підвищенням загрози соціальних хвилювань світового масштабу, зумовлених, з одного боку, складною долею працівників в економічно розвинених країнах, з іншого – поширенням новаторських соціалістичних і комуністичних ідей, які внаслідок революції в Росії в 1917 році зі сфери теоретичних пошуків перейшли у практичну площину, маючи до того ж радикальні перспективи розвитку [3, с. 31].

Наступний етап становлення та розвитку міжнародного регулювання праці пов'язаний з діяльністю Організації Об'єднаних Націй, яка, будучи створена у 1945 році, на цей час налічує у своєму складі 187 держав-членів. З цього приводу І.Я. Кисельов доречно зазначав, що головний внесок нормативних актів ООН в міжнародно-правове регулювання праці міститься в тому, що вони сформували пакет основних прав людини, які повинні міститись у законодавстві будь-якої країни, яка претендує на те, щоб її вважали цивілізованою [6, с. 449].

Ключовими актами ООН, що стосуються питань регулювання праці, слід назвати Загальну декларацію прав людини та Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права. Так, положеннями Загальної декларації прав людини закріплено право кожної людини на працю, вільний вибір роботи, справедливі і сприятливі умови праці, захист від безробіття, захист від будь-якої дискримінації, рівну оплату за рівну працю, справедливую та задовільну винагороду, створення професійних спілок та входження до них, оплачувану періодичну відпустку [7]. Стаття 7 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права визначає, що держави, які беруть участь у ньому, визнають право кожного на справедливі і сприятливі умови праці, включаючи, зокрема: винагороду; умови роботи, що відповідають вимогам безпеки та

гігієни; однакову для всіх можливість просування по роботі на відповідні більш високі ступені виключно на підставі трудового стажу і кваліфікації; відпочинок, дозволя і розумне обмеження робочого часу та оплачувану періодичну відпустку так само, як і винагороду за святкові дні [8].

Починаючи з 1946 року, МОП стає першою спеціалізованою установою, асоційованою з ООН. Станом на 2018 рік членами МОП є 187 країн, що робить її на цей час не тільки однією з найстаріших, але й однією з найпотужніших міжнародних організацій, основною метою якої є просування принципів соціальної справедливості та міжнародно визнаних прав людини у сфері праці. Досягнення зазначеної мети здійснюється шляхом прийняття конвенцій і рекомендацій, а також контролю за їх застосуванням. Станом на травень 2018 року МОП було прийнято 189 конвенцій. Серед них фундаментальними вважаються конвенції: Про свободу асоціації і захист права на організацію від 1948 року (№ 87), Про застосування права на організацію та ведення колективних переговорів від 1949 року (№ 98), Про примусову чи обов'язкову працю 1930 року (№ 29), Про скасування примусової праці від 1957 року (№ 105), Про мінімальний вік прийому на роботу 1973 року (№ 138), Про найгірші форми дитячої праці від 1999 року (№ 182), Про рівну винагороду чоловіків і жінок за працю рівної цінності від 1951 року (№ 100) та Про дискримінацію в галузі праці та занять від 1958 року (№ 111).

Для середини та другої половини ХХ сторіччя характерним є створення та діяльність також і інших об'єднань держав. Так, О.І. Кисельова зазначає, що суб'єктами міжнародно-правового регулювання праці є також різноманітні регіональні об'єднання держав: Рада Європи, Організація американських держав, Організація африканської єдності, Арабська організація праці, Організація економічного співробітництва і розвитку, Співдружність Незалежних Держав тощо, які також за допомогою прийняття міжнародно-правових актів здійснюють регулювання трудових відносин на міжнародному рівні. Для України першочергове значення мають акти двох організацій з вищевказаних, членом яких вона є: Ради Європи та Співдружності Незалежних Держав [9, с. 156]. Слід не погодитись з останнім твердженням науковця. Адже Україна, не ратифікувавши Статут СНД, не вважається її державою-членом. Крім того, починаючи з квітня 2014 року, співробітництво України в рамках СНД зведено до мінімуму. Україна вийшла з низки багатосторонніх угод в межах СНД та припинила членство у багатьох органах галузевого співробітництва [10]. Отже, враховуючи той факт, що починаючи з 01 вересня 2017 року в повному обсязі набрала чинності Угода про

асоціацію між Україною та Європейським Союзом і його державами-членами, пріоритетними для розвитку трудового права нашої держави слід назвати акти ЄС (в частині відповідності майбутнього національного законодавства стандартам зазначеного економічного та політичного об'єднання держав) та Міжнародної організації праці, членом якої Україна є з 1954 року.

До речі, кажучи про співвідношення міжнародних норм МОП та ЄС у сфері праці, потрібно зауважити, що на цей час правові акти Міжнародної організації праці продовжують гармонічно й виважено впливати на подальше регулювання трудових відносин у Європейському Союзі. Це зумовлено насамперед тим, що використання досвіду МОП щодо впорядкування й удосконалення трудового законодавства збігається з принциповими, основоположними цілями ЄС. Вимоги цієї організації запроваджуються як шляхом імплементації національним законодавством країн-членів ЄС через власні зобов'язання як членів МОП, так і в глобальній загальноєвропейській площині – через дієву й широку співпрацю ЄС і МОП з урахуванням принципів, на яких ґрунтується правова система Євросоюзу [3, с. 48].

На цей час міжнародне регулювання праці переживає свій наступний етап розвитку, викликаний в першу чергу політичними, соціальними та технологічними чинниками, що супроводжують XXI сторіччя. Так, в умовах сьогодення до істотної частини міжнародних організацій та політичних об'єднань держав ставляться нові виклики, пов'язані з реалізацією цілей і завдань, що ставились при їх заснуванні (як приклад слід навести вихід Великобританії зі складу ЄС). З метою забезпечення сприятливого соціального становища значна частина економічно розвинених країн змушена ослаблювати державне втручання в регулювання трудових правовідносин, стимулюючи тим самим зростання кількості трудових договорів та сподіваючись на зменшення відсотка безробітного населення. Сучасний технічний процес також не стоїть на місці та ставить зовсім інші вимоги до трудової діяльності, яка все частіше не пов'язується з конкретним робочим середовищем (наприклад, виконуючись на відстані декількох тисяч кілометрів від роботодавця) та вимагає, з одного боку, значних технічних знань від виконавця, а з іншого – може бути взагалі замінена роботизованими механізмами.

Все вищевикладене свідчить про те, що міжнародне регулювання праці є достатньо багатограним явищем, яке з моменту свого зародження перебуває в постійній динаміці. Про це свідчать такі етапи його становлення та розвитку:

а) перший етап (друга половина XVIII сторіччя – перша половина XIX сторіччя), який характеризується зародженням робітничого руху та появою комплексних теоретичних розробок, присвячених узагальненому правовому регулюванню трудових відносин; б) другий етап (друга половина XIX сторіччя – перша половина XX сторіччя), для якого характерною є поява перших міжнародних організацій у сфері регулювання праці, значний поштовх для розвитку яких зробили Перша світова війна та її наслідки; в) третій етап (середина XX сторіччя – кінець XX сторіччя), пов'язаний зі створенням та діяльністю ООН та її спеціалізованої установи – МОП; г) четвертий етап (початок XXI сторіччя – дотепер), особливістю якого слід навести політичні, соціальні та технологічні зміни, свідками яких є ми на цей час.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Чижмарь Ю.В. Національне та міжнародне трудове право: теоретико-правові проблеми: монографія. Харків: Діса плюс, 2015. 472 с.
2. Международное трудовое право: учебное пособие / Н.Л. Лютов, П.Е.Морозов: под общ. науч. ред. К.Н. Гусова. Москва: Проспект, 2011. 216 с.
3. Трудове право в державах Європи: Підручник / С.В. Венедіктов, Г.О. Спіцина. Київ: Ніка-Центр, 2017. 184 с.
4. Андріїв В.М. Міжнародне трудове право: навчальний посіб. Київ: ВД «Дакор», 2017. 574 с.
5. Jean-Michel Servais. International Labour Law. Third Revised Edition. Kluwer Law International. 2011. 372 p.
6. Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право. Учебник для вузов. Москва: Дело, 1999. 728 с.
7. Загальна декларація прав людини. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_015 (дата звернення 01.06.2018).
8. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_042 (дата звернення 01.06.2018).
9. Кисельова О.І. Співвідношення міжнародного, державного, колективно-договірного та індивідуально-договірного регулювання трудових відносин : монографія Харків: Колегіум, 2017. 428 с.
10. Участь України в СНД. URL: <http://cis.mfa.gov.ua/ua/ukraine-cis/cooperation> (дата звернення 01.06.2018).