

**Венедіктов С. В.,**

доктор юридичних наук, доцент, професор  
кафедри трудового права та права соціального  
забезпечення Київський національний  
університет імені Тараса Шевченка

## ЗНАЧЕННЯ СТАНДАРТІВ МІЖНАРОДНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ ДЛЯ НАЦІОНАЛЬНОГО ТРУДОВОГО ПРАВА

*Стаття присвячена дослідженню впливу стандартів Міжнародної організації праці на трудове право України. Наголошуються, що конвенції та рекомендації Міжнародної організації праці відіграють значну роль в реалізації і розвитку національного трудового законодавства. Це пов'язано з визнанням на конституційному рівні міжнародних договорів, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, частиною національного законодавства, а також членством нашої держави починаючи з 1954 року в Міжнародній організації праці. Зроблено висновок, що вплив стандартів Міжнародної організації праці на трудове право України характеризується як внутрішнім, так і зовнішнім проявом. Так, ратифіковані Україною конвенції МОП, будучи вже перевіреними на практиці та уніфікованими нормами, виступають надійним фундаментом для формування та розвитку національного трудового права. У свою чергу, неухильне дотримання взятих на себе зобов'язань за даними конвенціями, а також подальша ратифікація сучасних конвенцій, крім сприяння ефективній реалізації трудових правовідносин, також позитивно впливають на міжнародний імідж України, як соціально орієнтованої держави.*

**Ключові слова:** Міжнародна організація праці, стандарти МОП, конвенції, рекомендації, ратифікація конвенцій МОП, виконання міжнародних зобов'язань.

*The article is devoted to the study of impact of the standards of the International Labour Organization on the labour law of Ukraine. It is noted that the conventions and recommendations of the International Labour Organization play a significant role in the implementation and development of national labour law. This is due to the recognition at the constitutional level of international treaties as a part of the national legislation, as well as, the membership of our state since 1954 in the International Labour Organization.*

*The central legislative act in the field of labour – the Labour Code of Ukraine is the actual reflection of the ratified conventions of the International Labour Organization. As of 2020, Ukraine has ratified 71 conventions, including 8 fundamental and 4 priority conventions. Thereby, the Code, despite its almost 50-year history, still continues to be relevant in the regulation of employment relationships in Ukraine. In addition, the phenomenon of the acts of the International Labour Organization is the precise fulfillment by the ILO member state of its obligations, combined with the actual absence of responsibility for non-compliance. At the same time, the consequences of violations of international labour law indirectly depend on the existing control mechanisms used by the ILO. In fact, there are two such mechanisms: general and special. It should also be noted that the implementation of ILO conventions can be provided for by the provisions of various international treaties to which the Ukraine is a party. Among these international treaties are Canada-Ukraine Free Trade Agreement and Association Agreement between the European Union and Ukraine.*

*It is concluded that the impact of the standards of the International Labour Organization on the labour law of Ukraine is characterized by both internal and external manifestations. Thus, the ILO conventions ratified by Ukraine, being already tested in practice and unified norms, serve as a reliable foundation for the formation and development of national labour law. In turn, strict observance of the*

*obligations assumed under these conventions, as well as the subsequent ratification of modern conventions, in addition to promoting the effective implementation of labour relations, also positively affects the international image of Ukraine as a socially oriented state.*

**Key words:** *International Labour Organization, ILO standards, conventions, recommendations, ratification of ILO conventions, compliance with international obligations.*

Трудове право є мабуть однією з тих небагатьох галузей вітчизняного права, на реалізацію та розвиток якого значний вплив здійснюють міжнародні стандарти. Пояснити наведену обставину можна наявністю двох ключових факторів: по-перше, визнанням на конституційному рівні міжнародних договорів, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, частиною національного законодавства; по-друге, членством нашої держави починаючи з 1954 року в Міжнародній організації праці (далі – МОП), конвенції та рекомендації якої традиційно посідають ключове місце серед існуючих міжнародних трудових стандартів.

Слід повністю погодитись з І.Я. Кисельовим, який наголошував, що МОП є тією організацією, що спеціально утворена для вирішення завдань, пов'язаних з працею, та головним центром міжнародної нормативної діяльності з питань праці. МОП має статус спеціалізованої установи ООН, пов'язаної з нею спеціальною домовленістю. Ця домовленість визнала за МОП основну відповідальність за діяльність в сфері вирішення міжнародних трудових і соціальних проблем [1, с. 457]. Норми конвенцій МОП відіграють важливе значення у вирішенні проблеми уніфікації норм трудового права різних країн. Однак основна проблема уніфікації трудового законодавства – це проблема небажання ратифікувати конвенції, які, на думку окремих країн, гальмують їх економічний розвиток [2, с. 471].

Слід зазначити, що країн, в яких кількість ратифікованих конвенцій МОП є не достатньо великою, не так вже й багато. В цьому випадку доречно навести як приклад Грузію, в якій починаючи з 2003 року був розпочатий процес реформ, в тому числі й у сфері регулювання праці. Прийнятий у 2006 році Трудовий кодекс Грузії відрізнявся від попередника, Кодексу законів про працю 1973 року, не тільки зовнішньо – налічуючи лише 56 статей [3], але й за своїм змістом, завдяки якому рівень державного регулювання трудових відносин в Грузії став нижчим, навіть, порівняно з США [4]. Кажучи про феномен прийняття у 2006 році Трудового кодексу Грузії хотілось би звернути увагу на ту обставину, що на той час Грузією було ратифіковано лише 15 конвенцій МОП. До речі, в подальшому багато ідей Трудового кодексу Грузії 2006 року, продиктованих прагненням до максимальної лібералізації економіки, не витримали викликів часу і з часом були замінені більш класичними та соціально орієнтованими нормами, а коло ратифікованих країною конвенцій розширилось.

Звертаючись безпосередньо до трудового законодавства України слід зазначити, що центральний законодавчий акт у сфері праці – Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП України) є фактичним відображенням ратифікованих конвенцій МОП. Станом на 2020 рік наша держава ратифікувала 71 конвенцію, серед них – 8 фундаментальних та 4 пріоритетних конвенцій. До речі, мабуть завдяки наведеній обставині КЗпП України, попри свою майже 50-річну історію, ще й досі продовжує бути актуальним у питаннях регулювання трудових відносин в нашій країні.

Слід погодитись з позицією О.І. Кисельової, яка зазначає, що ефективність правового регулювання трудових відносин значною мірою залежить від його вдосконалення, що здійснюється не лише з врахуванням сучасних реалій розвитку держави та суспільства, але й на основі міжнародно-правового регулювання праці [5, с. 138]. В цьому випадку слід зазначити, що обов'язкові для України стандарти МОП не тільки складають ядро чинного національного законодавства про працю, але й закладають основу для подальшого формування майбутніх трудово-правових норм.

Як приклад можна навести Конвенцію МОП про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця від 1982 року № 158 (далі – Конвенція № 158). Відповідно до ст. 4 цієї

Конвенції, трудові правовідносини з працівником не припиняються, якщо тільки немає законних підстав для такого припинення, пов'язаного із здібностями чи поведінкою працівника або виробничою необхідністю роботодавця. Такі складові, як здібності та поведінка працівника, а також виробнича необхідність роботодавця, складають основу концепції розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, закладену у ст.ст. 40-41 КЗпП України. При цьому, саме від наведених трьох складових в подальшому буде відштовхуватися законодавець у випадку реформування положень Кодексу, пов'язаних з припиненням трудових правовідносин. До речі, наведена концепція розірвання трудового договору застосовується навіть тими країнами, що не ратифікували Конвенцію № 158, наприклад Німеччиною, у Законі про захист від необґрунтованого звільнення.

Цікаво, що буквальне відображення стандартів МОП в національному законодавстві не завжди призводить до позитивних наслідків. Так, характерною особливістю тієї ж Конвенції № 158 є сфера її охоплення, яку слід назвати достатньо широкою та не обмеженою лише випадками розірвання трудового договору. Положення Рекомендації МОП щодо припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця від 1982 року № 166, яка доповнює Конвенцію № 158, також торкаються й питань строкових трудових правовідносин. Відповідно до Рекомендації, застосування строкових договорів має обмежуватись лише випадками, коли, враховуючи рід майбутньої роботи або умови її виконання чи інтереси працівника, ці трудові договори не можуть встановлюватися на невизначений термін. Наведена норма знайшла своє відображення у ст. 23 КЗпП України, але, виходячи з практики застосування положень Кодексу, така підстава як «інтереси працівника» подекуди призводить до певних зловживань строковими договорами. У свою чергу, якщо казати про правову природу зазначеного виду договору, передбачену стандартами МОП, то єдиною підставою для його застосування слід вважати все ж таки характер праці, а саме її обмеженість у часі, а не особистість працівника, який таку працю виконуватиме.

Слід зазначити, що показник ратифікованих Україною конвенцій МОП є середнім порівняно з іншими 187 державами – членами цієї міжнародної організації. Так, наприклад, Бельгія ратифікувала 113 конвенцій МОП, Болгарія – 101, Іспанія – 133, Італія – 113, Нідерланди – 110, Норвегія – 110, Польща – 92, Фінляндія – 102, Франція – 127, Швеція – 94. Наведена обставина вказує на перспективи для подальшого розширення в нашій країні кола ратифікованих конвенцій МОП, що спрягло би не тільки посиленню її міжнародного престижу, але й виконувало суто внутрішню практичну функцію, дозволяючи покращити національне трудове законодавство використовуючи вже перевірені та уніфіковані стандарти.

Як приклад наведеної позиції слід назвати Конвенцію МОП про охорону материнства від 2000 року № 183 (далі – Конвенція № 183). Наведена Конвенція переглядає Конвенцію про охорону материнства від 1952 року № 103, яка була ратифікована Україною ще у 1956 році. Запровадження МОП сучасної конвенції у сфері охорони материнства було продиктовано необхідністю подальшого сприяння рівності жінок у сфері праці, а також здоров'ю та безпеці матері і дитини, враховуючи при цьому розходження в рівнях економічного і соціального розвитку держав-членів, а також різноманітний характер підприємств і розходження в рівнях охорони материнства, передбачених у національному законодавстві та практиці.

Серед цікавих особливостей Конвенції № 183 хотілось би виділити: обов'язковий період відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами тривалістю в 6 тижнів після народження дитини, який є необхідним для збереження здоров'я матері і дитини; можливість звільнення роботодавцем жінки в період її вагітності або відсутності на роботі у зв'язку з відпусткою, з причин не пов'язаних з вагітністю або народженням дитини й наслідками цього або з годуванням немовляти; заборону проведення тесту на вагітність при працевлаштуванні жінки, за винятком шкідливих для її здоров'я робіт.

Слід наголосити, що національне законодавство не відповідає вказаним особливостям Конвенції № 183. Так, КЗпП України лише гарантує право на відпустку у зв'язку з вагітністю та

пологами але не передбачає, що частина цієї відпустки після народження дитини має бути обов'язково використана. Це, у свою чергу, може призвести до тиску роботодавця щодо виходу на роботу відразу ж після народження дитини і, відповідно, можливих негативних наслідків для здоров'я жінки або дитини. Крім того, передбачена ч. 3 ст. 184 КЗпП України заборона звільнення вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до 3 років, в певній мірі може використовуватись несумлінними працівниками як привід для систематичного безкарного порушення трудової дисципліни. Неefективною слід також назвати й ст. 25 Кодексу, яка містить не чітку норму щодо обмеження вимагати при укладенні трудового договору деяких відомостей та документів. У свою чергу, ратифікація Україною Конвенції № 183, що передбачає перегляд національного законодавства у відповідності до її положень, дозволила б усунути наведені недоліки КЗпП України.

В.М. Андріїв зазначає, що на сучасному етапі МОП має зосередити свою діяльність на двох головних моментах: 1) це забезпечення сфери трудових прав відповідними сучасними міжнародними стандартами з урахуванням тенденцій до змін у суспільстві; 2) забезпечення дотримання вже ратифікованих конвенцій та рекомендацій. При цьому, останнє завдання є досить важливим, оскільки нехтування ним, зводить нанівець усі зусилля щодо приведення захисту трудових прав до єдиного міжнародного знаменника, надаючи ратифікованим та проголошеним правам, декларативного характеру [6, с. 66-67]. Погоджуючись з науковцем хотілось би зазначити, що феномен актів МОП полягає в неухильному виконанні державою-членом МОП взятих на себе зобов'язань, в поєднанні з фактичною відсутністю відповідальності за їх недотримання. Так, як свідчить практика, прикладів країн, які вирішили свідомо не дотримуватись міжнародних трудових стандартів, не так вже і багато. А звертаючись до питання наслідків порушення норм міжнародного трудового права хотілося б вказати на їх опосередковану залежність від існуючих механізмів контролю, що застосовуються МОП. Фактично таких механізмів існує два: загальний, що функціонує безперервно та пов'язаний з процедурою розгляду доповідей держав щодо виконання ратифікованих ними конвенцій, та спеціальний, зумовлений проведенням розслідувань за заявами про невиконання зобов'язань по відповідній конвенції.

Відповідно до ст. 22 Статуту МОП кожна держава-член МОП зобов'язана надавати доповіді до Міжнародного бюро праці стосовно вжитих нею заходів щодо застосування конвенцій, до яких вона приєдналася. Такі доповіді надаються періодичністю раз на 3 роки – з фундаментальних та пріоритетних конвенцій, та раз на 6 років – з технічних конвенцій. Проведення юридичної експертизи наведених доповідей здійснює Комітет експертів із застосування конвенцій і рекомендацій, що є незалежним і постійно діючим органом у складі МОП. Результати проведеної експертизи оформлюються щорічним звітом, який направляється до Міжнародної конференції праці (далі – МКП) для дослідження Комітетом МКП із застосування стандартів.

Комітет МКП із застосування стандартів розглядає на тристоронній основі звіт Комітету експертів і, на підставі зроблених ними зауважень, формує список з 24 країн, в яких виявлено найсерйозніші порушення міжнародних норм, ситуація по яким буде обговорюватися на сесії МКП. Після обговорення всіх випадків Комітет МКП із застосування стандартів надає урядам рекомендації щодо вжиття заходів, необхідних для усунення порушень міжнародних норм.

Наведений механізм контролю не передбачає накладення жодних санкцій на країну-порушника, адже в цьому випадку має місце політичний діалог, що може виражатися у формі тристоронніх консультацій або, наприклад, надання технічної допомоги, з метою вироблення відповідних шляхів належного дотримання конвенцій МОП. Але, у будь-якому випадку систематичне або серйозне порушення, зафіксоване Комітетом МКП із застосування стандартів, може розглядатися міжнародними партнерами країни як прояв її некомпетентності в питаннях захисту прав людини та призвести в подальшому до певних економічних та політичних наслідків.

Спеціальний наглядовий механізм МОП заснований на поданнях і скаргах, що

направляються в порядку ст.ст. 24 та 26 Статуту МОП та розглядаються сформованими Адміністративною Радою спеціальними тристоронніми комітетами, комісіями з розслідування, а також Комітетом зі свободи об'єднань. Відповідно до ст. 24 Статуту МОП професійні організації роботодавців та працівників наділені правом зробити подання до Міжнародного бюро праці про те, що держава – член організації не забезпечила належним чином дотримання конвенції, учасником якої вона є. Для розгляду подання Адміністративна Рада формує спеціальний тристоронній комітет, а у випадку якщо таке подання зачіпає питання свободи об'єднань, воно розглядається Комітетом зі свободи об'єднань. За результатами розгляду подання формується звіт, в якому містяться висновки та рекомендації. Незважаючи на те, що наведені рекомендації є обов'язковими для країни, спеціальних процедур, які б зобов'язували її їх виконувати, як і у випадку з загальним контролем, не передбачено.

Стаття 26 Статуту МОП також надає право подачі скарги безпосередньо державою-членом МОП. В цьому випадку скарга подається на будь-якого іншого члена організації, який на думку скаржника не забезпечив ефективного дотримання конвенції, ратифікованої обома країнами. Правом подання скарги також наділена Адміністративна Рада та делегат МКП. Подання скарги в порядку ст. 26 Статуту МОП свідчить про існування достатньо серйозних порушень міжнародних стандартів, адже за весь час було розглянуто лише 14 таких скарг. Для розгляду скарги Адміністративною Радою формується комісія з розслідування, яка досліджує скаргу і готує доповідь з висновками та рекомендаціями. У випадку, коли держава-порушник ігнорує виконання рекомендацій комісії з розслідування, можуть застосовуватись заходи, передбачені ст. 33 Статуту МОП. Слід зазначити, що наведена норма, яка передбачає вжиття МОП дій, які вона «вважає доцільними для забезпечення виконання рекомендацій», застосовувалась лише один раз, щодо М'янми.

Слід також зазначити, що виконання міжнародних зобов'язань, в тому числі і в сфері праці, може бути передбачене й положеннями різних міжнародних домовленостей, учасницею яких виступає держава. Так, в Главі 13 Угоди про вільну торгівлю між Україною та Канадою зазначається, що Україна забезпечує втілення через своє трудове законодавство і практику визнаних на міжнародному рівні трудових принципів і прав, а також як спосіб заохочення торгівлі чи інвестицій, не ухиляється або інакше не обмежує частково своє трудове законодавство у спосіб, який послаблює чи зменшує додержання міжнародно-визнаних трудових принципів і прав. Ще одним прикладом є Угода про асоціацію між Україною та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, відповідно до ч. 3 ст. 291 якої, наша держава підтверджує своє зобов'язання щодо ефективного виконання основоположних та пріоритетних конвенцій МОП, які вона ратифікувала.

Підсумовуючи все вищевикладене хотілось би підкреслити, що вплив стандартів МОП на трудове право України характеризується як внутрішнім, так і зовнішнім проявом. Так, ратифіковані Україною конвенції МОП, будучи вже перевірені на практиці та уніфікованими нормами, виступають надійним фундаментом для формування та розвитку національного трудового права. У свою чергу, неухильне дотримання взятих на себе зобов'язань за даними конвенціями МОП, а також подальша ратифікація сучасних конвенцій, крім сприяння ефективній реалізації трудових правовідносин, також позитивно впливають на міжнародний імідж України, як соціально орієнтованої держави.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право. Учебник для вузов. – М.: Дело, 1999. – 728 с.
2. Курс порівняльного трудового права : підручник у 2 томах / Іншин М.І., Мацюк А.Р., Соцький А.М., Щербина В.І. / За ред. акад. А.Р. Мацюка. – 2-ге. вид., змін. і доп. – Харків : Діса плюс 2015. – Т. 1. 1056 с.

3. Трудовой кодекс Грузии. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---ilo\\_aids/documents/legaldocument/wcms\\_127827.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---ilo_aids/documents/legaldocument/wcms_127827.pdf) (дата звернення 02.09.2020)
4. Законодательство о защите занятости Грузии: обзор на основе стандартов МОТ, индикаторов ОЭСР и сравнительного трудового права. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms\\_212713.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_212713.pdf) (дата звернення 02.09.2020).
5. Кисельова О.І. Співвідношення міжнародного, державного, колективно-договірного та індивідуально-договірного регулювання трудових відносин : монографія / О.І. Кисельова. – Харків: Колегіум, 2017. – 428 с.
6. Андріїв В.М. Міжнародне трудове право: навчальний посіб. / В. М. Андріїв. Київ : ВД «Дакор», 2017. – 574 с.

УДК 349.2

Єгорова-Луценко Т.П.,

Начальник головного територіального управління юстиції у Харківській області

### ОПТИМІЗАЦІЯ НАПРЯМІВ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА

*У статті проаналізовано специфіку концепції оптимізації напрямів забезпечення трудових прав працівників сільського господарства. Виокремлено напрями забезпечення трудових прав працівників сільського господарства. Деталізовано зміст і значення законодавчих пропозицій щодо забезпечення трудових прав працівників сільського господарства.*

**Ключові слова:** *проблема, забезпечення прав, трудові права, працівник, сільське господарство.*

*In the article the specifics of the concept of optimization of labor rights of agricultural workers are analyzed. The directions of ensuring the labor rights of agricultural workers are singled out. The content and significance of legislative proposals to ensure the labor rights of agricultural workers are detailed.*

**Key words:** *problem, provision of rights, labor rights, employee, agriculture.*

Трудові права працівників сільського господарства можуть бути реалізовані, належно забезпечені та оптимально захищені лише у випадку їх ефективного правового регулювання. Водночас, аналізуючи сучасні національні законодавчі акти як щодо найманих працівників у сільському господарстві, так і щодо членів фермерських господарств та сільськогосподарських кооперативів, стає зрозумілим, що таке правове регулювання потребує вдосконалення та оптимізації. Це пов'язано із втратою актуальності норм права, які закріплені у нормативно-правових актах різного рівня, яка виявляється у їх невідповідності сучасним трудовим відносинам та фактичним умовам праці у сільському господарстві. Більше того, порівнюючи навіть уже реформовані законодавчі акти з їх попередниками, стає очевидним, що у них використані ті ж принципи та концептуальні основи, тобто ніякого реформування по суті не відбулося, що сповільнює покращення втілення трудових прав працівниками сільського господарства.

Дослідження концептуальних основ оптимізації правового регулювання трудових прав працівників сільського господарства дасть можливість виділити ключові ідеї, які будуть об'єднувати та спрямовувати увесь наступний процес реформування. Працівники сільського господарства володіють різним правовим статусом, а тому встановлення концептуальних основ