**ЛЕКЦІЯ 16. *Міжнародно-правове регулювання праці***

*Навчальна мета*: оволодіти знаннями про поняття та розвиток міжнародно-правового регулювання праці, нормативно-правові акти європейських та міжнародних органів, що стосуються регулювання праці.

*Виховна мета*: сприяти формуванню наукового світогляду, підвищення рівня правової культури, моральних, естетичних та інших якостей особистості.

*Розвивальна мета*: розвивати інтелектуальні здібності, мовлення, пам'ять, увагу, уяву, мислення, спостережливість, активність, творчість, самостійність здобувачів вищої освіти, прищеплювати їм раціональні способи пізнавальної діяльності з зазначеної теми.

**ПЛАН**

1. Поняття та розвиток міжнародно-правового регулювання праці.

2. Всесвітні (універсальні) міжнародні стандарти праці.

3. Міжнародна організація праці та її нормотворча діяльність.

4. Європейські міжнародні стандарти праці.

## Список літератури:

1. *Конституція України // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.*
2. *Кодекс законів про працю України. від 10.12.1971 № 322-VIII // [Електроний ресурс] – Режим доступу:* [*http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/322-08*](http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/322-08)
3. *Статут ОНН, Міжнародний білль про права*
4. *Конвенція про ліквіда­цію усіх форм дискримінації стосовно жінок* від 18 грудня 1979 р. (ратифікована СРСР 19 грудня 1980 р.);
5. - *Конвенція про ліквідацію усіх форм расової дискримінації* від 7 березня 1966 р. (ратифікована СРСР 22 січня 1969 р.);
6. - *Конвенція про захист прав трудящих-мігрантів та членів їхніх сімей*, схвалену на 45-й сесії Генеральної Асамблеї ООН у 1990 р. Ці акти також містять по­ложення про трудові права працівників.
7. **Поняття та розвиток міжнародно-правового регулювання праці.**

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

Ідею міжнародно-правового регулювання праці висунув у 1818 р. соціаліст-утопіст Р. Оуен, котрий запропонував розроби­ти міжнародне законодавство про працю і звернувся з цього пи­тання до урядів окремих держав.

У другій половині XIX ст. ідея міжнародно-правового регулювання праці активно обговорюва­лася на міжнародних з'їздах робітничих організацій Франції, Німеччини, Англії, Бельгії та інших країн.

Врешті-решт у 1897 р. у Брюсселі зібрався конгрес із так званого міжнародного зако­нодавства про працю. Відповідно до рішень конгресу в 1901 р. було створено ***Міжнародну асоціацію із законодавчої охорони робітників***, яка функціонувала до 30-х років XX ст. і складалася з 16 національних секцій і центральної служби — Міжнародного бюро праці, розташованого у Базелі.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

***Міжнародні норми впливають на національне законодавство шляхом***:

- прямого застосування міжнародних актів після ратифі­кації;

- включення міжнародних норм до тексту законів;

- реалі­зації положень ратифікованих або нератифікованих актів засо­бами національного законодавства.

В Україні протягом остан­нього десятиріччя ведеться планомірна наполеглива робота щодо адаптації національного законодавства до міжнародних стан­дартів.

Україна визначила для себе як стратегічний напрямок соці­ально-економічну інтеграцію з Європейським Союзом. У 1994 р. між Україною і ЄС було укладено Угоду про партнерство і спів­робітництво, яка набрала чинності 1 березня 1998 р.

Указом Пре­зидента України **11** червня 1998 р. було затверджено Стратегію інтеграції України до Європейського Союзу з метою забезпечення всебічного входжен­ня України у європейський політичний, економічний і право­вий простір. Серед основних напрямів інтеграційного процесу важливе місце належить адаптації соціальної політики Украї­ни та правовій адаптації.

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

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

1. **Всесвітні (універсальні) міжнародні стандарти праці.**

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

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

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

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

* право на працю;
* право на вільний вибір роботи;
* право на захист від безробіття;
* право на справедливі й сприятливі умови праці;
* право на рівну плату за рівну працю без будь-якої дискримінації;
* право на спра­ведливу і задовільну винагороду, що забезпечує гідне людини існування для неї самої та її сім'ї, та на додаткові засоби соці­ального забезпечення у разі необхідності;
* право створювати про­фесійні спілки і вступати до них для захисту своїх інтересів;
* пра­во на відпочинок та дозвілля, включаючи право на розумне обме­ження робочого дня і на оплачувану періодичну відпустку.

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

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

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

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

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

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

Окрім зазначених актів, ООН ухвалила:

- ***Конвенцію про ліквіда­цію усіх форм дискримінації стосовно жінок*** від 18 грудня 1979 р. (ратифікована СРСР 19 грудня 1980 р.);

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

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

**3. Міжнародна організація праці та її нормотворча діяльність.**

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

***МОП покликана вирішувати такі завдання***:

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

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

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

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

До компетенції Генеральної конференції належать:

* прийняття міжнародних конвенцій і рекомендацій;
* визначення завдань і напрямів діяльності МОП;
* внесення змін до її Статуту;
* прийняття у члени МОП окремих держав;
* спосте­реження за застосуванням державами ратифікованих ними кон­венцій, а також рекомендацій МОП.

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

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

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

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

179

Особливе місце серед нормативних документів МОП належить ***Декларації МОП основних принципів та прав у світі праці****,* ухваленій Міжнародною конференцією праці на 86-й сесії в Женеві 18 червня 1998 р. У цьому акті проголошено комплекс концептуальних положень у сфері застосування праці та соці­альної політики.

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

а) свобода асоціації та реальне визнання права на ведення колективних переговорів;

в) скасування усіх форм примусової чи обов'язкової праці;

с) реальна заборона дитячої праці;

д) недопущення дискримінації в області праці та занять.

**4. Європейські міжнародні стандарти праці.**

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

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

- добрі економічні досягнення;

- високий рівень соціальної. захищеності;

- високий рівень освіти;

- соціальний діалог.

Значну роль відіграла ***Переглянута стратегія соціальної згур­тованості*** — нормативно-правовий документ, прийнятий Комітетом Міністрів Ради Європи 27 квітня 2004 р. у Страсбурзі. У цьому акті зазначається: „незважаючи на значні відмінності між державами, європейський підхід можна охарактеризувати, якщо порівняти його з іншими регіонами світу як „європейську соці­альну модель" .

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

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

а та­кож у документах Європейського Союзу:

- ***Договорі про Євро­пейський Союз***;

- ***Хартії соціальних прав трудящих Співтовариства*** (1989 р.);

- ***Хартії основоположних прав ЄЄ*** (2000 р.);

- ***Конституції ЄС***, підписаної в грудні 2004 р. главами держав та урядів ЄС;

- у директивах, регламентах ЄС.

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

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

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