

О. А. ЗОЛОТАРЬОВА,
Р. О. АСЄЄВ

МІЖНАРОДНЕ ТРУДОВЕ ПРАВО



МІЖРЕГІОНАЛЬНА
АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ



МАУП

О. А. ЗОЛОТАРЬОВА,
Р. О. АСЄЄВ

МІЖНАРОДНЕ ТРУДОВЕ ПРАВО

Навчально-методичний посібник

Київ
2024

Рецензенти:

В. Я. Конопельський, д-р юрид. наук, проф., зав. кафедри кримінального права і кримінології Одес. держ. ун-ту внутрішніх справ

І. А. Дришлюк, канд. юрид. наук, доц., доц. кафедри кримінального права, кримінального процесу та криміналістики Одес. нац. ун-ту ім. І. І. Мечникова

О. І. Домбровський, канд. іст. наук, доц., проф. кафедри права та правоохоронної діяльності Одес. ін-ту ПрАТ “ВНЗ “МАУП”

Схвалено Вченою радою Міжрегіональної Академії управління персоналом (протокол № 10 від 25.09.24)

Золотарьова О. А., Асєєв Р. О.

Міжнародне трудове право: навчально-методичний посібник. Київ : Міжрегіональна Академія управління персоналом, 2024. 86 с.

ISBN 978-617-02-0403-5 (електронне видання)

Проаналізовано поняття, історичні аспекти розвитку міжнародного трудового права, джерела міжнародно-правового регулювання праці, міжнародні стандарти праці, напрями діяльності МОП. Досліджено нормативно-правові акти МОП, взаємовідносини МОП та України. Розглянуто питання правового регулювання праці мігрантів, міжнародних договорів України з питань трудової діяльності та соціального захисту працівників. Проаналізовано історичні передумови становлення міжнародного трудового права, як галузі міжнародного публічного права, та інформацію про Міжнародну організацію праці, зокрема перелік Конвенцій МОП, ратифікованих Україною. До посібника включені методичні матеріали, список рекомендованої літератури та питання до заліку.

Для здобувачів вищої освіти першого (бакалаврського) рівня спеціальності 081 “Право” денної та заочної форм навчання.

© О. А. Золотарьова, Р. О. Асєєв, 2024

© Міжрегіональна Академія управління персоналом, 2024

ISBN 978-617-02-0403-5

ЗМІСТ

Вступ	4
Розділ 1. ПОНЯТТЯ ТА РОЗВИТОК МІЖНАРОДНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ	5
1.1. Поняття міжнародного трудового права	5
1.2. Всесвітні міжнародні стандарти праці	6
1.3. Аналіз розвитку міжнародно-правового регулювання праці	9
Розділ 2. МІЖНАРОДНА ОРГАНІЗАЦІЯ ПРАЦІ ТА ЇЇ НОРМОТВОРЧА ДІЯЛЬНІСТЬ	12
2.1. МОП та її органи	12
2.2. Класифікація нормативно-правових актів МОП ...	13
2.3. Взаємодія МОП та України	15
Розділ 3. ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ МІГРАНТІВ ЗА МІЖНАРОДНИМИ ДОГОВОРАМИ УКРАЇНИ	20
3.1. Міжнародні договори України з питань трудової діяльності та соціального захисту працівників та їх значення	20
3.2. Імплементация норм міжнародного права в законодавство України щодо праці іноземців	23
3.3. Правове регулювання праці громадян України за кордоном	25
Висновки	43
Список використаних джерел	47
Додатки	51
<i>Додаток 1.</i> Поняття міжнародного трудового права, історичні передумови його становлення та розвитку	51
<i>Додаток 2.</i> Міжнародна організація праці	57
<i>Додаток 3.</i> Навчально-методичні матеріали до вивчення дисципліни “Міжнародне трудове право”	68

ВСТУП

Відповідно до ст. 9 Конституції України чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких дана Верховною Радою, є частиною національного законодавства України [1]. 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 (ст. 8-1 КЗпП України) [2]. Таким чином, у Конституції нашої держави і в Кодексі законів про працю України закріплений принцип пріоритету міжнародно-правових норм перед нормами національного законодавства.

Право на працю — одне з основних прав людини. Це право було офіційно проголошене у Загальній декларації прав людини. Так, у ст. 23 Декларації зазначається, що кожна людина має право на працю, на вільний вибір роботи, на справедливі і сприятливі умови праці й на захист від безробіття [3]. У Міжнародному пакті про економічні, соціальні й культурні права йдеться, що право на працю — це право кожної людини на отримання можливостей заробляти собі на життя працею, яку вона вільно обирає або на яку вільно погоджується. Міжнародно-правові акти про працю підкреслюють неприпустимість примусової праці [4]. Взагалі деякі дослідники вважають, що право людини на працю є так само природним, як і право на життя. Праця завжди була джерелом доходів людини, а в нашому матеріальному світі кількість доходів, зазвичай, визначає її статус у суспільстві, впевненість у власних силах, психологічний, а іноді навіть духовний спокій.

У посібнику проаналізовано підручники, наукові статті та праці сучасних вітчизняних та іноземних юристів і вчених, зміст нормативно-правових актів, конвенцій та рекомендацій МОП. В умовах глобалізації актуалізувалися питання міжнародного трудового права, яке продовжує свій розвиток у новій реальності початку XXI ст.

Розділ 1

ПОНЯТТЯ ТА РОЗВИТОК МІЖНАРОДНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ

1.1. Поняття міжнародного трудового права

Поняттям “міжнародне трудове право” часто послуговуються як синонімом поняття “міжнародно-правове регулювання праці”. З’явилося це поняття під час розвитку міжнародного співробітництва держав після Першої світової війни, як результат наміру проведення узгодженої політики держав у найбільш важливих сферах суспільних відносин. У витоків діяльності з регулювання трудових відносин за допомогою міжнародних норм права стояла Міжнародна організація праці, метою заснування якої є створення міжнародних трудових стандартів, програм, спрямованих на покращення умов праці та життя працюючих, на підвищення можливості зайнятості та підтримку прав людини.

Міжнародно-правове регулювання праці — це встановлена міжнародними договорами (актами) система стандартів щодо регулювання праці, яку держави, що приєдналися до відповідного міжнародного договору (ратифікували його), використовують у національному трудовому законодавстві. Суб’єктами міжнародно-правового регулювання праці є ООН та її спеціалізований орган — Міжнародна організація праці (МОП), а також можуть бути різні об’єднання держав: Рада Європи, Європейський Союз, СНД.

Отже, таке регулювання праці здійснюється не тільки завдяки МОП, а й в рамках міжнародної організації — Організації Об’єднаних Націй та міждержавних об’єднань: Ради Європи, Європейського Союзу, Співдружності Незалежних Держав, Організації економічної співпраці та розвитку.

Також це є здійснювана на міжнародному рівні діяльність держав та міждержавних об'єднань (організацій) щодо впорядкування трудових відносин за допомогою права, їх юридичного закріплення, охорони та розвитку.

У сфері застосування контролю конституційності міжнародно-правових актів вдалим є збалансоване поєднання двох видів контролю: і попереднього, і наступного. Саме такий підхід надає можливості як запобігти підписанню та приєднанню до неконституційних міжнародно-правових актів, так і в подальшому проводити моніторинг чинних міжнародно-правових актів у їхньому співвідношенні із нормами Конституції [5].

Отже, міжнародне трудове право — це самостійна галузь у системі сучасного міжнародного права, сформована на основі єдиної системи загальних стандартів у сфері праці та трудових відносин (наймана праця, зайнятість, трудова міграція), а також міжнародних договорів та правил і норм міжнародних організацій.

1.2. Всесвітні міжнародні стандарти праці

Міжнародно-правові стандарти у сфері праці та трудових відносин — це впорядкована система міжнародних норм та принципів, розроблених на основі взаємних угод між державами щодо питань, пов'язаних із визнанням та закріпленням основних прав людини у сфері праці, регламентування найманої праці та її окремих умов, захистом індивідуальних та колективних інтересів працівників, визначення основ правового статусу трудівників-мігрантів, регулювання праці окремих категорій працівників, формування соціальної політики та визначення її пріоритетів. Утворення цієї системи, забезпечення її цілісності, єдності та функціональної здатності є результатом нормотворчої діяльності, яка здійснюється в рамках ООН, Міжнародної організації праці, регіональних об'єднань держав та дво- і багатосторонніх домовленостей між ними. Така діяль-

ність має впорядкований та системний характер, що досягається завдяки чіткому перерозподілу завдань, функцій та повноважень міжнародних організацій, взаємоузгодженням інтересів між самими державами та дотриманням загальновизнаних норм і принципів сучасного міжнародного права [6].

Міжнародні стандарти праці — це своєрідна нормативна субстанція міжнародного трудового права, що відображає результати діяльності держав і направлена на внесення до ринкової економіки соціальних цінностей. Змістом цих стандартів є концентроване відображення досвіду багатьох країн, результат вимогливого відбору найбільш цінних та універсально значущих норм і положень національних систем трудового права, створення оригінальних синтетичних правил за участю юристів, які представляють існуючі системи правового регулювання праці, підсумок зіткнення різноманітних думок та підходів, різнорідних політичних сил та інтересів, ідеологічних концепцій, знаходження компромісних юридичних формул, трансформованих у міжнародні [7].

У рамках ООН закріплено основні права людини у сфері праці. Саме правові документи цієї організації, у яких отримали програмне та нормативне закріплення трудові права, стали фундаментальними в процесі формування правової моделі міжнародних трудових стандартів. Правові документи ООН, які за своєю природою мають універсальний характер, — Загальна декларація прав людини, пакти 1966 р., “Міжнародна конвенція про ліквідацію всіх форм расової дискримінації” (1966 р.), “Конвенція про ліквідацію усіх форм дискримінації по відношенню до жінок” (1979 р.), “Міжнародна конвенція про захист прав усіх трудящих мігрантів та членів їх сімей” (1990 р.), “Конвенція про права дитини” (1989 р.) створили формальні передумови для такого моделювання і впорядкування нормотворчої діяльності МОП у другій половині XX ст.

Так, Загальна декларація прав людини проголошує низку основних трудових прав [8]:

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

Більш детально регламентовано основні трудові права людини у “Міжнародному пакті про економічні, соціальні і культурні права” (1966 р.), положення якого так само, як і положення “Пакту про громадянські і політичні права”, передбачають тверді юридичні зобов'язання щодо їх імплементації до національного законодавства держав, які ратифікували ці пакти. Детальніше Хартія прав людини вивчається у курсі “Кон-

ституційного права” та “Міжнародного (публічного) права”, а також спецкурсі “Міжнародно-правовий механізм захисту прав людини”.

Фундаментальні положення щодо основних прав людини у сфері праці та трудових відносин, які визначені правовими документами ООН, конкретизовані та детально регламентовані Міжнародною організацією праці шляхом розробки та прийняття конвенцій та рекомендацій з окремих питань праці.

1.3. Аналіз розвитку міжнародно-правового регулювання праці

Історія становлення та розвитку міжнародного трудового права нерозривно пов'язана з процесом формування класу найманих працівників. Прагнення до поліпшення умов праці, побуту, життєвого рівня, загального добробуту як самих працівників, так і членів їхніх сімей, глобалізація, міжнародна інтеграція та деякі інші чинники сприяли виникненню міжнародних інституцій, основне завдання яких полягало у виробленні єдиних міжнародних стандартів у сфері найманої праці та трудових відносин.

Забезпечуючи регулювання міждержавних відносин, спрямованих на захист основних трудових прав людини, міжнародне трудове право водночас є частиною міжнародного захисту прав людини. Більше того, зрозуміло, що саме міжнародне трудове право поклало початок становленню інституту захисту прав людини у міжнародному праві [9].

Загалом проблемам формування прав громадян належна увага почала приділятися ще з часів прийняття у 1215 р. Великої хартії вольностей. Проте як обов'язок держави — захищати права своїх громадян — визначається з часу конституціонування так званих буржуазно-демократичних прав.

Серед перших, хто висував ідеї міжнародно-правового регулювання праці та робив спроби захисту трудових прав праців-

ників з допомогою міжнародних засобів, були англійський соціал-утопіст Роберт Оуен та промисловець і політичний діяч Ч. Хіндлі, французький лікар та економіст Луї Рене Вільєрм, а також швейцарський послідовник Роберта Оуена — Данієль Легран [10].

Вирішальне значення для створення міжнародного трудового права мали проведені наприкінці XIX ст. в Англії, Франції, Німеччині, Швейцарії та інших європейських державах соціальні реформи, спрямовані на поліпшення становища працівників. Саме уряд Швейцарії виступив з ініціативою проведення конференції, яка своїм основним завданням ставила визначення формування міжнародного трудового законодавства. Цю ініціативу підтримав німецький кайзер Вільгельм II і запропонував провести таку конференцію в Берліні, де вона, власне, і відбулася у 1890 р. Це було перше міжнародне зібрання з проблем міжнародного трудового права, результатом якого стали резолюції щодо поліпшення умов праці у шахтах, встановлення вікових меж прийому на роботу, скорочення робочого дня для дітей, підлітків та жінок, встановлення неділі обов'язковим вихідним днем.

Наступними етапами формування передумов міжнародного трудового права стало створення у 1890 р. Міжнародної асоціації трудового законодавства та скликання за її сприянням у 1905–1906 рр. у Берліні міжурядових конференцій, на яких було офіційно прийнято дві важливі конвенції. Вони забороняли нічну працю жінок на промислових підприємствах та використання білого фосфору у виробництві сірників.

Важливо відзначити, що саме Швейцарія наприкінці XIX — на початку XX ст. була одним з ініціаторів прийняття міжнародного трудового законодавства та відіграла головну роль в ідейному русі, який привів до виникнення у 1919 р. Міжнародної організації праці (МОП). Створення такої потужної міжнародної інституції, мета та завдання якої полягали в поліпшенні умов праці та життя працівників шляхом встановлення єдиних міжнародних стандартів трудових прав завершило формуван-