

УДК 349.2(477)

## ПРО ОКРЕМІ АСПЕКТИ МІЖНАРОДНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ

**Леонід ОСТАПЕНКО,**  
кандидат юридичних наук,  
доцент кафедри цивільного права та процесу  
Навчально-наукового інституту права, психології та інноваційної освіти  
Національного університету «Львівська політехніка»

### АНОТАЦІЯ

Стаття присвячена дослідженню особливостей правового регулювання трудових відносин з урахуванням вимог міжнародного законодавства про працю. Автор аргументує наявність позитивного впливу міжнародно-правових норм про право на працю та його реалізацію в сучасних реаліях розвитку України. Звертається увага на досвід правового регулювання трудових відносин у колишніх радянських республіках, а також країнах, які були під політичним та економічним тиском «розвинутої країни соціалізму», – Болгарії, Чехії, Польщі, Словаччині, Німеччині та ін.

**Ключові слова:** міжнародно-правове регулювання праці, трудові відносини, роботодавець, найманий працівник.

### SOME ASPECTS OF INTERNATIONAL LEGAL REGULATION OF LABOR

**Leonid OSTAPENKO,**  
PhD in Law,  
Associate Professor of the Department of Civil Law and Process  
Educational and Scientific Institute of Law and Psychology  
of the National University “Lviv Polytechnic”

### SUMMARY

The article is devoted to the study of the peculiarities of the legal regulation of labor relations taking into account the requirements of international labor legislation. The author argues that there is a positive impact of international legal norms on the right to work and its implementation in the modern realities of Ukraine's development. Attention is drawn to the experience of legal regulation of labor relations in the past Soviet republics of the USSR, as well as countries that were under political and economic pressure from a “developed country of socialism” – Bulgaria, Germany, Poland, Slovakia, Czech Republic and others.

**Key words:** international legal regulation of labor, labor relations, employer, employee.

**Постановка проблеми.** У широкому аспекті міжнародно-правове регулювання праці закріплене (більшою чи меншою мірою) в 70-ти Конвенціях та інших міжнародних нормативно-правових актах.

Конституційне закріплення в Україні ринкових відносин у сфері економіки, захист приватної власності на засоби і знаряддя виробництва, спонукав законодавчі органи нашої держави до вироблення і впровадження у практику застосування нових відносин у сфері праці.

Наявні сьогодні погляди стосовно залучення позитивного досвіду міжнародно-правового регулювання праці відображені у роботах В.С. Венедіктова, Н.Б. Болотіної, Т.В. Семигіної, В.А. Круглова та ін. Автори зазначають про важливість використання наявного механізму міжнародно-правового регулювання праці, пропонуючи використовувати апробовані практикою діяльності національні норми трудового права, які забезпечують права найманих працівників і їх соціальний добробут.

**Мета статті** – з'ясувати особливості міжнародно-правового регулювання відносин у сфері праці та їх вплив на соціально-трудова відносини в Україні.

Міжнародне трудове право регулює правовідносини в трудовій і соціальній сферах, у сфері зайнятості [1, с. 480].

Т.В. Семигіна розуміє під міжнародно-правовим регулюванням праці установлену міжнародними договорами систему стандартів щодо регулювання праці, яку держави, що приєдналися до відповідного міжнародного

договору, використовують у національному законодавстві [2, с. 109].

Основою міжнародного правового регулювання праці є міжнародний кодекс праці (МКП), що містить зведений перелік конвенцій і рекомендацій, прийнятих Міжнародною організацією праці (Кодекс 1939 р. виданий англійською мовою), де закріплені питання про працю [3, с. 221].

Вперше ідея міжнародно-правового регулювання праці була закріплена у 1818 р. відомим англійським соціалістом-утопістом Р. Оуеном, котрий запропонував розробляти та запровадити міжнародне законодавство про працю. Тоді пропозиція Р. Оуена не знайшла широкої підтримки. Однак боротьба працівників за свої трудові права, насамперед робітників фабрик, заводів, сприяла розгляду цього питання на різноманітних міжнародних з'їздах, конференціях робітничих організацій, що впливало на вироблення та закріплення положень про трудові відносини в міжнародних договорах, угодах, норм, які впливали на регулювання трудових відносин, за умови, якщо та чи інша країна ратифікувала ці документи.

На міжнародне правове регулювання праці впливають обставини як позитивного, так і негативного змісту, які є загальними для всіх країн і, відповідно, кожна з цих окремо взятих країн має своє відношення в частині дотримання міжнародних трудо-правових норм чи їх невиконання.

Незалежно від того, чи ратифікована країною та/або інша угода, яка має норми про працю, вона їх повинна

дотримуватися, забезпечуючи трудові права та соціальні інтереси працюючих.

В.А. Круглов, аналізуючи вплив міжнародних норм у сфері праці, звертає увагу на те, що норми міжнародних договорів, які вступили в дію, Республіки Білорусь або Конвенцій Міжнародної організації праці, учасницею яких є Республіка Білорусь, є частиною чинного на території Республіки Білорусь законодавства про працю, підлягають безпосередньому застосуванню, крім випадків, коли з міжнародного договору або конвенції випливає, що для застосування таких норм потрібне видання внутрішньодержавного акта [4, с. 337].

Не виділяючи різновидів інших трудових відносин, серед завдань Трудового кодексу Республіки Білорусь (ст. 2) передбачено «регулювання трудових та інших пов'язаних із ними відносин» [5].

Деталізація трудових та інших пов'язаних із ними відносин закріплена у ст. 4 ТК Республіки Білорусь і передбачає такий їх перелік:

- 1) професійну підготовку працівників на виробництві;
- 2) діяльність профспілок і об'єднань наймачів;
- 3) ведення колективних переговорів;
- 4) взаємовідносини між працівниками (їх представниками) і наймачами;
- 5) забезпечення зайнятості;
- 6) контроль і нагляд за дотриманням законодавства про працю;
- 7) державне соціальне страхування [5].

Трудове законодавство Туркменістану у п. 2 ст. 2. зазначає, що якщо міжнародним договором Туркменістану встановлені інші правила, ніж ті, що закріплені в чинному Кодексі, застосовуються правила міжнародного договору [6].

Дещо іншою з цього приводу є позиція законодавця Російської Федерації. Правове регулювання трудових та інших пов'язаних із ними відносин Трудовим кодексом Російської Федерації (ст. 1) передбачає:

- організацію праці й управління працею;
- працевлаштування у певного роботодавця;
- професійну підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації працівників безпосередньо у певного роботодавця;
- соціальне партнерство, ведення колективних переговорів, укладення колективних договорів і угод;
- участь працівників і професійних організацій у встановленні умов праці та застосуванні трудового законодавства у передбачених законом випадках;
- матеріальну відповідальність роботодавців і працівників у сфері праці;
- державний контроль (нагляд), профспілковий контроль за дотриманням трудового законодавства (включаючи законодавство про охорону праці) [7].

Для порівняння: чинне законодавство України про працю, а також проекти Кодексів України про працю, які знаходяться на розгляді у Верховній Раді України, не передбачають конкретизації інших відносин, які пов'язані з трудовими відносинами, йдеться лише про нормативно-правові та інші акти, що регулюють ці відносини.

Ми вважаємо, що наявність в Україні ринкових відносин, приватної власності на знаряддя і засоби виробництва, поява нових суб'єктів трудових відносин (роботодавця, власник, уповноважена особа) потребує законодавчого закріплення різновидів інших відносин, які пов'язані з трудовими і служать основою соціального забезпечення населення.

Актуальним у нинішній період розвитку держав із ринковою економікою є державне регулювання трудових відносин. Для прикладу, розглянемо деякі реалії сучасного регулювання трудових відносин в окремих країнах Заходу.

Органи державної влади Болгарії, Чехії, Словаччини, Польщі, Угорщині, Румунії з урахуванням потреб економіки цих країн створюють на законодавчому рівні умови, які є привабливими для іноземців у частині працевлаштування і соціального забезпечення працюючого населення.

Так, із наведеного нами переліку країн Чехія, Польща й Угорщина мають Програми залучення працівників з України. Реалізація заходів, передбачених у цих програмах, загалом є типовою. Вона сприяє іноземним громадянам в отриманні дозволу на працю та виду на проживання, а також:

- навчання в університетах або коледжах чи навіть на курсах з вивчення мови (Республіка Польща);
- праці по контракту;
- створення нового бізнесу у країні проживання;
- відкриття представництва фірми, яка зареєстрована в іншій країні;
- інвестиції в економіку країни де має намір мати і працювати іноземний громадянин;
- стимулювання подвійного громадянства (Польща, Угорщина, Румунія).

Такий далеко не повний перелік умов і можливостей працевлаштування і проживання за кордоном, за словами Д. Лавникевича й О. Байвидович, суттєво впливає на бажання громадян України мігрувати з країни у пошуках праці та кращого життя [8].

Зміст діяльності Української держави у сфері трудових та інших пов'язаних із ними відносин буде неповним, якщо ці відносини розглядати без аналізу та без використання позитивного міжнародного досвіду у цій сфері людської діяльності.

Про застосування міжнародних правових норм при страхуванні від нещасного випадку йдеться у Законі України «Про загальнообов'язкове державне страхування» (2013 р.): «Якщо міжнародним договором України, згода на обов'язковість якого надана Верховною Радою України, встановлено інші норми, ніж ті, що передбачені законодавством про страхування від нещасного випадку, то застосовуються норми міжнародного договору» [9].

Законодавча практика локальної нормотворчості з використанням міжнародних правових норм у сфері регулювання трудових відносин повинна розвиватися на умовах довіри місцевих мешканців до органів місцевого самоврядування, ефективного партнерства та постійного діалогу в інтересах забезпечення добробуту [10].

Позитивною за змістом є діяльність держав, що надають притулок біженцям «і сприяють їм у працевлаштуванні» [11, с. 194]. Це означає, що сутність і природа держави повинні відповідати інтересам її народу [12, с. 48].

**Висновки.** Узагальнюючи, слід зазначити, що чинний сьогодні в Україні механізм правового регулювання трудових відносин потребує подальшого вдосконалення, яке є можливим за умови збереження перевірених практикою застосування положень чинного Кодексу законів про працю України, нових положень, які не суперечать конституційним закріпленням права на працю, а також позитивного досвіду міжнародно-правового регулювання відносин у сфері праці.

#### Список використаної літератури:

1. Великий енциклопедичний юридичний словник / за ред. Ю.С. Шемшученка. Київ : Вид-во «Юридична думка», 2012. 1020 с.
2. Семигіна Т.В. Словник із соціальної політики. Київ : Вид. Дім «Києво-Могилянська академія», 2005. 253 с.
3. Трудовое право. Энциклопедический справочник / гл. ред. Иванов С.А. Москва : Советская энциклопедия, 1997. 528 с.

4. Круглов В.А. Трудовое право Республики Беларусь : в понятиях и схемах. Минск : Амалфея, 2015. 334 с.
5. Трудовой кодекс Республики Беларусь с комментарием отдельных изменений и дополнений, внесенных Законом Республики Беларусь от 8 января 2014 г. № 131-3 и последующими законами / авт. коммент. Л.И. Липень. Минск : Амалфея, 2016. 300 с.
6. Türkmenistanyň rühet. A.: Türkmen elwlet nesiryat gullugy, 2009. 383 с.
7. Научно-практический комментарий к Трудовому кодексу РФ / ответ. ред. В.Л. Гейхман. Москва : Издательство «Юрайт», 2012. 815 с.
8. Лавникович Д., Байвидович О. Охота к перемене мест. *Еженедельник «Совершенно секретно» по Украине*. Август 2018.
9. Закон України «Про загальнообов’язкове державне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності» : чинне законодавство зі змінами та допов. станом на 14 вересня 2013 р. Київ : Паливода А.В., 2013. 44 с.
10. Софінська І. Міжнародно-правові стандарти місцевого самоврядування : навчальний посібник. Львів : Каменяр. 2016. 24 с.
11. Пастухова Л., Шумленко А. Верховенство права у забезпеченні реалізації міжнародно-правового статусу біженців у країнах Співдружності Незалежних Держав Європи. *Науковий вісник Львівського юридичного інституту*. 2008. № 25. С. 192–199.
12. Ганс Кельзен. Про сутність і цінність демократії. Київ : ВНТЛ-КЛАСИКА, 2013. 139 с.

ІНФОРМАЦІЯ ПРО АВТОРА

**Остапенко Леонід Олексійович** – кандидат юридичних наук, доцент кафедри цивільного права та процесу Навчально-наукового інституту права, психології та інноваційної освіти Національного університету «Львівська політехніка»

INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

**Ostapenko Leonid Oleksiiiovych** – PhD in Law, Associate Professor of the Department of Civil Law and Process Educational and Scientific Institute of Law of Psychology and Innovative Education of the National University “Lviv Polytechnic”

*leonid.ostapenko89@gmail.com*