

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ АВІАЦІЙНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ФАКУЛЬТЕТ МІЖНАРОДНИХ ВІДНОСИН
Кафедра міжнародного права та порівняльного правознавства

ДОПУСТИТИ ДО ЗАХИСТУ
Завідувач кафедри
_____ О. В. Стрельцова
«_____» _____ 2022 р.

ДИПЛОМНА РОБОТА
ВИПУСКНИКА ОСВІТНЬОГО СТУПЕНЯ
«БАКАЛАВР»
спеціальності 293 «Міжнародне право»

Тема: "Особливості міжнародно-правового регулювання праці"

Виконавець: Данішура Людмила Василівна

Науковий керівник: кандидат юридичних наук, доцент кафедри міжнародного права та порівняльного правознавства, Каспрук О. С.

Нормоконтролер: Головатенко М. Ю.

Київ, 2022

ЗМІСТ

ЗМІСТ	2
ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ, СИМВОЛІВ, ОДИНИЦЬ, СКОРОЧЕНЬ І ТЕРМІНІВ.....	3
ВСТУП.....	4
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ ОСНОВИ МІЖНАРОДНО- ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ	9
1.1. Понятійний апарат у сфері міжнародно-правового регулювання праці.	9
1.2. Еволюція міжнародно-правового регулювання праці.....	14
1.3. Сутність джерел міжнародно-правового регулювання праці	20
РОЗДІЛ 2. ОСОБЛИВОСТІ МІЖНАРОДНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ	25
2.1. Міжнародно-правове регулювання праці в умовах глобалізації	25
2.2. Міжнародно-правові засади недопущення дискримінації у сфері праці	31
2.3. Договірні-правовий та інституційний механізми міжнародно-правового регулювання праці.....	37
РОЗДІЛ 3. ПРАВО НА ПРАЦЮ ЯК ОДНЕ ІЗ ОСНОВНИХ ПРАВ ЛЮДИНИ: МІЖНАРОДНО-ПРАВОВІ АСПЕКТИ.....	43
3.1. Сучасні проблеми та перспективи удосконалення міжнародно-правового регулювання праці.....	43
3.2. Практика Європейського суду з прав людини у сфері захисту трудових прав	47
3.3. Практика застосування в Україні міжнародних стандартів праці	53
ВИСНОВКИ	60
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	65

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ, СИМВОЛІВ, ОДИНИЦЬ, СКОРОЧЕНЬ І ТЕРМІНІВ

МОП	- Міжнародна організація праці
ЄС	- Європейський Союз
ЕКПЛ	- Європейська конвенція з прав людини
ООН	- Організація Об'єднаних Націй
ТНК	- Транснаціональна корпорація
МВФ	- Міжнародний валютний фонд
КВПУ	- Конфедерація вільних профспілок України
ЄЕС	- Європейське економічне співтовариство
КДБ СРСР	- Комітет державної безпеки СРСР

ВСТУП

Актуальність теми. Суспільне піднесення, як еволюційний процес, відбувалося з розвитком ремесел, згодом професій та запровадженням ринкових відносин, де особа отримувала шанс задовільнити свої матеріальні та духовні потреби. На кожній сходинці еволюції, людство намагалось покращити суспільні досягнення та здобутки завдяки злагодженому механізму виконаних дій. Розвиток капіталістичного суспільства, як історичний етап, пройшов з культом праці, і тут не лише потрібно згадати вчення К. Маркса та Ф. Енгельса з відомим висловом «праця зробила з мавпи людину». З цього випливає особлива увага до праці, як роду зайнятості, та спроба держави регламентувати і виконувати охорону функцію даних відносин між особами, компаніями та державами.

З розвитком міждержавних відносин та збільшенням впливу міжнародного права, створились нові умови існування не лише людей, як учасників суспільства, а й нові проблеми та труднощі. Пандемія Covid -19 створила нові умови на ринку праці, і, з тим постали нові виклики для держав – масове безробіття, скорочення робочих місць, зменшення виробництва, нерівність працівників з позиції заробітної плати, і т.д. У часи глобалізації особа уже не так прив'язана до істотних умов: як час, місце, вік та мова під час виконання праці. З реформами, прийняттям численних конвенцій, роботи Міжнародної організації праці (далі – МОП), Європейського суду з прав людини (далі – ЄСПЛ), Організації Об'єднаних Націй (далі – ООН), досі не розроблено стратегії повної ліквідації несприятливих умов та небезпек для осіб, що користуються правом на працю. Зокрема, для України існує ряд додаткових питань, що вимагають негайного втручання - низька оплачуваність праці, заборгованість заробітної плати, нерівність працівників, «зарплата у конверті».

Дослідники в сфері міжнародно-правового регулювання, що приділили виняткову увагу висвітленню даної тематики, це - Н. Болотіна, В. Венедіктов,

О. Кисельова, Г. Чанишева, О. Скакун, Л. Іванова, П. Ізуїта, О. Ярошенко, Т. Бакка, О. Процевський, З. Равлінко, Д. Черняєва, А. Довгерт, А. Нуртдинов, К. Гусов, Д. Бекашев, Ж. Серве, Н. Райхесберг, Ю. Кашкін та Дж. Цогас.

Розроблені підходи до аналізу питання міжнародного регулювання праці, не дають винайти уніфіковану систему правової категорії, що б спростила розуміння такої у майбутньому. Невирішеним залишається питання застосування міжнародних стандартів та їх роль у державах, не лише на законодавчому рівні, а й їх розуміння та застосування в умовах різноманітності культур та менталітетів. З боку України, відбувається адаптація законодавства до європейських стандартів, проте розуміння серед основної маси населення змушує замислитись щодо того, чи відбувається ними усвідомлення власних прав та засобів їх захисту. Зокрема, незважаючи на уже прийняті закони, що відповідають європейським настроям та цінностям, решта кодифікованих нормативно-правових актів вимагають аналізу та, в деяких моментах, уточнення.

Дана робота націлена на розгляд існуючих теоретичних аспектів міжнародно-правового регулювання праці, з наміром глибшого розуміння проблем та способів якіснішого закріплення міжнародних стандартів в законодавстві України.

Метою дослідження є комплексний аналіз сутності та проблематики міжнародно-правового регулювання праці. Задля досягнення мети ставляться наступні завдання:

- сформулювати поняття «міжнародно-правового регулювання праці» та розглянути складові елементи правової системи регулювання праці;
- опрацювати періодизацію становлення та розвитку міжнародно-правового регулювання праці;
- провести класифікацію міжнародної нормативної бази у сфері регулювання праці;

- дослідити вплив глобалізаційних процесів на регулювання праці у міжнародному просторі;
- проаналізувати принцип недопущення дискримінації під час реалізації особою права на працю;
- з'ясувати зміст механізмів, що використовуються під час міжнародного регулювання праці;
- визначити основні тенденції регулювання працевлаштування на міжнародній арені;
- висвітлити алгоритм роботи ЄСПЛ з питань захисту права людини на працю, антидискримінаційної політики та під час вирішення колективних спорів;
- усвідомити та проаналізувати проблематику України в питаннях регулювання праці, запропонувати можливі шляхи вирішення та окреслити перспективи.

Об'єктом дослідження є міжнародні правовідносини, що складаються внаслідок правового регулювання трудових відносин.

Предмет дослідження складають міжнародно-правові норми у сфері регулювання праці та особливості міжнародно-правового регулювання праці.

Методи дослідження. У ході дослідження використовуються загальнонаукові та спеціально-наукові методи.

- 1) За допомогою діалектичного методу визначено соціальність поняття та його зв'язок з правом;
- 2) Метод спостереження допомагає усвідомити актуальність об'єкту дослідження;
- 3) Описовий метод задіяний під час вказування на суспільні відносини, класифікації структурних елементів;
- 4) Порівняльний метод допомагає під час протиставлення понять, встановлення якісних характеристик у відношенні законодавчих актів;

5) Метод формалізації необхідний для встановлення початкових понять систем, що досліджуються в рамках об'єкта;

6) Дедуктивним методом формуються авторські висновки на основі аналізованих теорій та підходів;

7) Методом аналізу відбувається поділ системи на структурні елементи для формування якісних ознак кожного;

8) Абстрагування використовується для створення ієрархії джерел, понять та категорій;

9) Історичний метод використовується під час прослідковування еволюції та розвитку об'єкта досліджень;

10) Формально-юридичний метод необхідний для повноцінного розуміння категорій принципів, джерел, видів правової системи.

Наукова новизна одержаних результатів.

Удосконалено підхід до визначення основних понять, серед яких- «міжнародно-правове регулювання праці», «джерело міжнародно-правового регулювання праці», «умови праці», тощо.

Запропоновано новий підхід до періодизації початку та зародження міжнародно-правового регулювання праці, через концепції монізму та дуалізму.

Обґрунтовано необхідність у розгляді системи умов праці під час виокремлення регулювання праці у період глобалізації.

Апробація результатів дослідження. Основні наукові результати дослідження були представлені у межах наукових конференцій:

1. «Сучасні тенденції трансформації сфери працевлаштування на законодавчому рівні» (III Міжнародна науково-практична інтернет-конференція «Integration of Education, Science and Business in Modern Environment: Winter Debates», 03-04 лютого 2022 року, м. Дніпро);
2. «Міжнародно-правові засади недопущення дискримінації у сфері праці» (Міжнародна науково-практична конференція «Актуальні

питання науки, освіти і суспільства в Україні та світі», 30 березня 2022 року, ЦФЕНД, м. Полтава);

3. «Європейський суд з прав людини як механізм захисту трудових прав» (XXII Міжнародна науково-практична конференція здобувачів вищої освіти і молодих учених «Політ. Сучасні проблеми науки», НАУ, 26 травня 2022 року, м. Київ).

Структура роботи. Дипломна робота складається із переліку умовних позначень, символів, одиниць, скорочень і термінів; вступу; трьох розділів, які містять по три підрозділи; висновку та списку використаної літератури. Обсяг роботи складає 64 сторінок. У ході дослідження було використано 124 джерел.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ ОСНОВИ МІЖНАРОДНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ

1.1 Понятійний апарат у сфері міжнародно-правового регулювання праці.

Зважаючи на сучасні умови розвитку економічних відносин та глобалізації, міжнародно-правове регулювання праці є необхідним додатковим, а іноді й визначальним, способом встановити основні права людини. В цьому можна зауважити особливий статус міжнародного права. Проте, багато в чому є складнощі не лише в створенні міжнародних стандартів праці, їх реалізації, а й імплементації в законодавство країн.

В. Петрусенко вважає, що : «Будь-що, що існує, можна уявити у формі системи» [61, ст. 120]. Так, як кожна складна система, міжнародно-правове регулювання праці має свої поняття, принципи, джерела та історію формування, що є взаємопов'язаними та логічно-структурованими. Загальновідомо, що для комплексного розуміння такої категорії, науковці пропонують визначити кожний аспект окремо.

Дослідження феномену регулювання праці на міжнародному рівні пов'язане не лише з питанням імплементації норм трудового права у національне законодавство.

Перш за все визначення самого терміну має свій підхід, адже складається з двох окремих понять «праця» та «міжнародно-правове регулювання». Науковці не розробили уніфікованого визначення поняття міжнародно-правового регулювання праці, проте спільні тенденції у розумінні між ними можна встановити.

Тому, під час дослідження можна піти різними шляхами: або розглядати ці поняття окремо, щоб вивести єдиний термін, або розглянути виведені терміни, та визначити закономірність між характеристиками, які надають вчені різних шкіл.

У юриспруденції прийнято вважати словосполучення «міжнародно-правове регулювання», як контроль та охорона певного аспекту суспільних відносин, за допомогою нормативно-правових актів, що прийняті країнами, які є учасниками міжнародних відносин.

Лексема «праця» не є юридичним терміном по своїй природі, тому для розуміння доводиться звертатись до словників. Філософський енциклопедичний словник вказує, що праця - це синтетична категорія, яка головною метою вбачає покращення суспільних відносин, та кінцевим етапом такого процесу - є продукт. Зважаючи на це, можна запропонувати наступне, об'єднане, поняття - міжнародно-правове регулювання праці - це встановлене та врегульоване міжнародними актами, право на працю. Даний підхід не дає нам зрозуміти саму суть такого поняття, адже ознаки, що притаманні даному словосполученню, не є вичерпними.

Таким чином, можливо розглянути інший підхід до визначення поняття, що дасть всебічний огляд категорії. Розглядаючи поняття комплексно, не можна не вказати на Джорджа Цогаса, який в своїй публікації за даною тематикою, зазначив, що міжнародно-правове регулювання праці є категорією в першу чергу суспільною, що керується під впливом соціальних рухів, прошарків суспільства, з різними цілями та інтересами. Він наголошує, що більшість дослідників підходить до визначення поняття з власних емпіричних, дисциплінарних та інституційних підходів [15, ст. 5]. Це означає, що власні інтереси, приналежність до певної соціальної групи, а також власний досвід з участі в ринкових відносинах, може вплинути на підхід особи до визначення регулювання праці на міжнародній арені. Дане твердження ще раз підкреслює соціальність поняття.

На думку О. Орловського та А. Нуртдинової міжнародно-правове регулюванням праці - це регулювання питань, за допомогою міжнародного права, що стосуються використання праці, покращення умов, охорони праці, захисту особистих та колективних інтересів найманих працівників [36, ст. 315].

Н. Болотіна та Г. Чанишева наголошують, що міжнародно-правове регулювання праці - це встановлена міжнародними договорами система стандартів регулювання праці, якими керуються держави у національному законодавстві після процедури ратифікації [118, ст. 110].

Спільним для вищеназваних вчених є те, що всі з них одноставно погоджуються, що сукупність, ратифікованих на державному рівні, нормативних документів, міжнародного значення, у сфері трудових відносин, прийнято визначати, як «міжнародно-правове регулювання праці».

З огляду на це, можна зрозуміти, що більшість вчених розглядає міжнародно-правове регулювання праці, як окрему галузь міжнародного публічного права, що має назву «міжнародне трудове право». Даний монізм не можна вважати доречним в цьому питанні, адже учасниками трудових відносин частіше за все виступають фізичні особи. Тому, тут є місце міжнародному приватному праву, так як є ускладнення іноземним елементом. Вчені, зокрема Д. Бекяшев, М. Лушнікова, А. Ленхофом під «міжнародним трудовим правом» мали на увазі міжнародно-правове регулювання праці, але з боку публічного права. А. Юнкер, вмістив норми як публічного, так і приватного права у єдине поняття «міжнародне трудове право».

Знаходячись, на межі двох спектрів міжнародного права, простіше сепарувати норми публічного трудового права від приватного, і, відповідно, вивести різні назви для цих аспектів.

Щодо наступного елементу характеристики, без якого, частково, важко осягнути весь сенс категорії, то в науковому обігу його прийнято називати предметом регулювання. О. Скакун під предметом регулювання пропонує розуміти сукупність суспільних відносин, що регулюються нормами права, тобто предмет вказує на яку групу відносин діє норма права [109, ст. 467].

В певній мірі, з поняття стає очевидним, що трудові відносини і є тими взаєминами, які регулюються нормами міжнародного права. Д. Черняєва вивела наступне визначення: предмет міжнародно-правового регулювання праці - це міжнародні відносини, які спрямовуються на формування та

застосування типових підходів до правового регулювання трудових та соціальних питань міжнародного союзу, яке вбачає свою головну ціль у підтримання миру, підвищенню якості життя людей, забезпечення конкурентоспроможної заробітної плати, гідних умов [37, ст. 15].

В. Копейчиков предметом регулювання вважав найважливіші суспільні відносини, що піддаються та потребують юридичного регулювання [115, ст. 312].

Однозначно, можна сказати, що більшість вчених погоджується з тим, що міжнародно-правове регулювання праці націлене на регулювання відносин, що пов'язані з правом на працю, проте по-різному окреслюється сфера дії такого права. Встановлено, що вважається міжнародним регулюванням праці, які відносини регулюються такою категорією, проте, щоб зрозуміти якими способами здійснюється такий контроль над відносинами, необхідно розглянути методи та принципи.

Під методом правового регулювання вважається сукупність прийомів, способів, засобів впливу права на суспільні відносини, що зумовлені предметом регулювання [116, ст. 23]. У сфері трудових відносин поширеними методами є: зобов'язання, дозвіл, заборона, заохочування - саме такий перелік дає нам В. Копейчиков [115, ст. 313].

За його розумінням, дозвіл - це надання суб'єкту свободи дій, заборона є протилежним цьому діянням. Зобов'язання - це на чию користь мають виконуватись певні дії, заохочування визначається встановленням компенсацій та пільг. Дані методи широко використовуються під час регламентування трудових відносин, зокрема законом встановлюються, які заборони з боку роботодавців, держави, найманих робітників до певних дій. Встановлюються пільги, фіксується розмір заробітної плати, відпустки - у цьому прослідковується заохочування.

Принципи, будучи фундаментом будь-якої соціальної системи, безпосередньо впливають не на конкретний елемент, а на праворозуміння та загальне сприйняття явища.

Наукова література характеризує принципи, як загальні вимоги, що пред'являються суспільним відносинам та їх учасникам, а також як керівні засади, відправні установки, що виражають сутність права та впливають з ідей справедливості, свободи [47, ст. 431].

М. Буроменський зазначає, що загальні принципи права і є тими первинними смислами, на яких формувалось право з самого початку, та на яких згодом орієнтувалось міжнародне право [58, ст. 77]. Тому, міжнародно-правовому регулюванню праці, як правовій категорії притаманні, як загальні принципи права, так і спеціальні, що вирізняють міжнародне право, як особливу структуру. До основоположних принципів відносяться справедливість, рівність, свобода, гуманізм, добросовісність, розумність.

З цього випливає той факт, що регулювання праці, на міжнародному рівні, не може бути здійснене без поваги до людини, її прав, дискримінуючи когось, ставлячи інтереси окремих осіб вище, на підневільній основі, тощо.

І. Лукашук називає принципи міжнародного права – «системою норм особливого роду» [31, ст.134]. Основні такі принципи викладені в Статуті ООН [113]. Це: суверена рівність держав, поваги один до одного, добросовісності виконання взяті на себе зобов'язання. Говорячи конкретніше про принципи регулювання праці, то вчені комбінують принципи, встановлені ООН, Заключним актом Організації безпеки і співробітництва у Європі 1975 р. (далі- ОБСЄ), Декларації про принципи міжнародного права 1970 р., з принципами, що встановлюються Статутом МОП, Філадельфійській конвенції про завдання та цілі МОП 1944р. [16, ст. 11-12].

З першого погляду, може здатись, наче простіше проаналізувати роботу МОП, та одразу буде чітко зрозуміло, як регулюється праця на міжнародному рівні. З одного боку, це має сенс, проте, не варто нехтувати тим, що жодна держава чи організація, не може діяти, без врахування загальних принципів права. Тому, першочергово, до принципів міжнародного регулювання праці потрібно віднести: принцип співробітництва, соціальної рівності, справедливості, рівної оплати праці, гендерної рівності, свободи слова,

свободи зібрання та об'єднання, гуманізму, принцип «праця не є товаром», партнерства.

О. Єршова акцентує на тому, що норми міжнародного трудового права мають примат над національними нормами [27, ст. 16]. Принципи МОП, що закріплені у декларації «Про основні принципи та права у світі праці» 1988 р., містять 4 основні принципи: заборони примусової та дитячої праці, дискримінації та свободи об'єднання і колективних переговорів [41].

Отже, з проаналізованого можна зробити висновок, що міжнародно-правове регулювання праці - це галузь міжнародного права, що регулює питання праці на міжнародному рівні, за допомогою ратифікованих державами нормативно-правових актів. Розуміння даного поняття вимагає розглядати його як цілісну, складну, суспільну систему. Складність розуміння залежить також від подвійної правової природи, що ставить галузь на межі як публічного, так і приватного міжнародного права.

1.2. Еволюція міжнародно-правового регулювання праці

Науковцями прийнято вважати, що ідеї міжнародного трудового права розвивались одночасно з формуванням національного трудового права. З розвитком нового класу суспільства - пролетаріату, виникало все більше проблем, які необхідно було вирішувати не на рівні держави, а набагато глобальніше. Серед таких, проблемних, питань були: ненормований робочий день, заборона рабства, примусової праці, дитячої роботи, покращення умов життя, а згодом і демонополізація ринку. Тим паче, міжнародно-правове регулювання праці є частиною механізму захисту прав людини, а також, саме воно поклало початок формування інституту захисту прав людини.

Відправною точкою в розвитку міжнародно-правового регулювання праці, вчені визнають початок ХХ століття. Це пов'язане з соціальними рухами, що внесли та направили розвиток економіки і права у зовсім інше русло. Вчення Енгельса та Маркса, страйки робітників, державні перевороти-

лише мізерна кількість характеристик тієї епохи. Активізація діяльності держав пов'язана з переважанням у той час соціалістичних та капіталістичних настроїв суспільства. Страйки працівників та підприємців відбувались з вимогою зрівняти конкуренцію на ринку [28, ст. 250].

Часто, в літературі можна зустріти й іншу хронологію. Захист прав людини, зокрема і права на працю, пов'язують з буржуазними конституціями та визвольними рухами, що охопили всю Європу. Роберт Оуен, Ч. Хіндлі, Луї Рене Вільєрм, Даніель Легран – були першими, хто озвучив засади міжнародно-правового регулювання праці, та саме вони, робили спроби захистити права робітників за допомогою міжнародних інструментів.

З розвитком капіталізму та звільненням з-під феодалної залежності осіб, з'явився ринок праці. Це означало, що тепер особа могла вільно розпоряджатись правом виконувати роботу на користь власних інтересів. Уже тоді, права та обов'язки робітників регулювались цивільним договором. Але, робоча сила тоді вважалась товаром, і попит переважав пропозицію, тому часто порушувались основоположні права людини. З'явилося поняття безробітності, небезпечних умов праці, дитячої праці на рівні з дорослими, низької оплати, смертності працівників на виробництві. Через це і виникали страйки промислових робітників, саме тому держава втрутилась у таке становище речей. Спроба врегулювати відносини завершилась появою «фабричного законодавства» [33, ст. 56].

Тобто, «фабричне законодавство» було системою норм трудового права, що спочатку регулювало відносини у національній площині, а згодом, і на нього орієнтувались більшість держав, під час створення універсальних міжнародних трудових норм. Показовою в плані нормотворчості була Англія, яка видала низку законів 1840 та 1847 рр., що встановлювала нормований робочий день для дітей та жінок, забороняла роботу у нічний час. Проте, не були вирішені основні проблеми, адже уряди неохоче йшли на поступки.

Ідея міжнародно-правового регулювання належить Ч. Хіндлі, який керувався моральними принципами та необхідністю покращити становище

найманих працівників. Також, за його розумінням, держави, що встановлюють високі стандарти праці матимуть економічну вигоду лише у випадку, коли всі держави матимуть єдині стандарти праці [26, ст. 112].

З цього можна уже визначити 3 основні передумови формування міжнародно-правового регулювання праці: розвиток другого покоління прав людини, що мають узагальнення – соціальні права; економічні реформи, пов'язані з капіталістичними настроями, формуванням ринку праці та конкуренції; політичні настрої та побоювання повстань.

Перша спроба провести міжнародну конференцію, серед держав, була за ініціативою Швейцарської Конфедерації 1881 р., проте серед країн Європи не було позитивної відповіді на таку пропозицію. Тим не менш, 1891 р. у Берліні відбулась нарада з представниками 13 країн, де було висунуто перелік вимог від трудящих, але уряди відмовились задовільнити пункти. Вимоги стосувались захисту соціальних прав особи. І лише в 1897 р., на Брюсельському конгресі було запропоновано статут Міжнародної Асоціації з правового захисту трудящих [15, ст. 27].

Дана організація була створена офіційно в Парижі, на міжнародній конференції трудового права 1900 р. Цікавим було те, що в склад такої Асоціації були включені 16 національних об'єднань. Прийнято вважати, що ця Асоціація є прототипом МОП. Метою асоціації вбачали в періодичному перегляді національного трудового законодавства, з метою реформації. Визначальним у діяльності такого угруповання було прийняття перших міжнародних конвенцій 1905-1906 рр. Перша стосувалась заборони роботи жінок у нічний час, друга - охорони праці, а саме: заборони використання небезпечного матеріалу під час вироблення сірників. Обидві конвенції передбачали також, що уряди повинні інформувати один одного про прийняття національних законів з цих питань.

Роботу Асоціації перервала Перша світова війна. Вона змінила не лише політичні та соціальні погляди, а й підходи до міжнародної співпраці держав.

Перша світова війна призвела до кризи та повстань у Німеччині, Фінляндії, Росії, де були створенні перші комуністичні та робітничі партії.

Робітники зіграли визначальну роль, адже вони були членами профспілок, організацій, що брали активну політичну участь. Особливо яскраво це можна побачити у революційному характері профспілок Росії. Війна змусила уряд серйозно сприйняти соціалістичні та комуністичні настрої робітників. Особливо непокоїло майбутнє демобілізованої частини суспільства, після закінчення бойових дій. Тому, Версальський мир 1919 року не лише оголосив закінчення бойових дій, а й у Частині 13 проголошував створення МОП. Неабиякий внесок у міжнародно-правове регулювання праці має ст. 427, Розділу 13 згаданого документу, а саме там проголошувались принципи та методи регулювання праці: праця не є товаром, принцип свободи об'єднання та зібрань; заробітна плата має відповідати підтриманню розумного рівня життя; встановлення 8-ми годинного робочого дня; право на відпочинок; скасування дитячої праці; гендерна рівність; держава повинна забезпечувати належну охорону праці та систему перевірок. Якщо, про нормований робочий день та регламентування праці жінок говорилось раніше у «фабричному законодавстві», то принцип того, що робота не є товаром зустрічається вперше. Розглянувши історичний аспект формування та закріплення міжнародно-правового регулювання праці, варто зосередити увагу також на феномені МОП, як гаранту трудових прав, і одному з найвизначніших досягнень людства.

Поступки для робітників у соціалістичних поглядах можна зустріти в преамбулі Статуту МОП, адже там проголошується соціальна справедливість та рівність, як запорука міцного миру [112].

Спочатку МОП позиціонувалась як структурний підрозділ Ліги Націй. Початком роботи була Перша міжнародна конференція МОП, яка відбулась 1919 р. у Вашингтоні, закінчилась вона прийняттям 6 конвенцій, з рекомендаціями. Саме у період між Світовими війнами, МОП прийняла 67 конвенцій. Надалі її діяльність значно скоротилась. Під час Великої депресії

США, а згодом і загальносвітової кризи та безробіття, держави намагались скорочувати та обмежувати права робітників через протести та бойкоти. Хоч, і під час Другої світової війни були труднощі з фінансуванням, МОП продовжувала працювати. Продовжувались проекти з адаптації законодавства країн-учасників.

Декларація, прийнята 10 травня 1944 р. МОП у Філадельфії оновила та підкреслила цілі, функції, пріоритети Організації [113]. Цю ж декларацію було додано до Статуту МОП. У Декларації викладено, та ще раз закріплено основні принципи: праця не є товаром, свобода поглядів та об'єднань, бідність становить загрозу для процвітання та миру, також працівники і роботодавці користуються рівним правом з державами у перегляді та обговоренні питань, що стосуються загального добробуту. Наголошується, що соціальні справедливність та мир становить загальну ціль політики, як національної так і міжнародної. За особою закріплюється право, незалежно від раси, віросповідання чи статі, дбати про свої моральні, духовні, економічні, потреби.

У 1946 р. МОП стала першою спеціалізованою установою ООН. Найголовнішим завданням МОП вбачають - правотворчу діяльність у сфері регулювання праці. Після закінчення Другої світової війни, організація взяла курс на нормотворчість, з питань об'єднання та всляку заборону дискримінації. Тобто, метою створення такої організації було формування універсальної системи захисту прав людини, та покращення умов праці і життя працюючих. Держави, збираючись у рамках МОП, на конференції складають окремий, найвищий орган – Міжнародну конференцію праці. Кожна держава надсилає 4 представників, які складаються з: 2 членів уряду, підприємця та уповноваженого з боку найманих працівників. У цьому прослідковується практичне втілення, проголошеного раніше, принципу та засад функціонування МОП, що робітники мають безпосередній вплив на покращення становища у світі. Скликається Конференція 1 раз на рік, її компетенція полягає у затвердженні бюджету, нормотворчості. Виконавчим

органом є Адміністративна рада, яка обирається також на конференції та складається з 56 осіб. Міжнародне бюро праці є постійним секретаріатом. Призначається вона Генеральним директором [112]. Міжнародне бюро підготовлює документи для затвердження, та має інформаційну функцію. Організація також має додаткові органи, у вигляді комітетів експертів з різних питань.

Безумовною перевагою, у роботі Організації, є можливість відкрито висувати проекти конвенцій і рекомендації, її інтернаціональність - із залученням різних категорій суспільства. МОП діє на підставі 2 принципів: універсальності, що означає можливість будь-якої країни вступити в організацію, згідно процедури в міжнародному праві – прийнятті на себе обов'язків, передбачених програмними документами. Другим, і є принцип трипартизму. МОП єдина організація, якій властивий даний принцип. Суть цього принципу полягає в трьох-ступеневому представництві в кожній інституції, тобто представники уряду, підприємців та найманих працівників [63, ст. 220]. Так, як делегати від підприємців та робітників голосують окремо, це і допомагає враховувати безпосередньо інтереси трудящих.

Розглянувши та прослідкувавши етапи формування міжнародно-правового регулювання праці, не можливо, геть чисто, визначити період зародження такого явища.

Необхідно розглядати підходи до періодизації поняття, через призму теорій співвідношення національного законодавства з міжнародним. Так звані - теорії монізму та дуалізму. Якщо, пригадати основну суть даних теорії, то монізм проголошує єдинство національного та міжнародного права. Дуалізм - виокремлює їх як різні системи. Якщо, застосувати це у відношенні міжнародного трудового права, то ми бачимо, що з позиції теорії монізму, початок міжнародно-правового регулювання праці починається з розвитком «фабричного законодавства». Виходячи з позиції дуалізму, початок міжнародного трудового права є ХХ століття, а саме: створення Міжнародної Асоціації з правового захисту трудящих.

1.3 Сутність джерел міжнародно-правового регулювання праці

Серед складових системи міжнародно-правового регулювання праці, чільне місце посідають джерела. В. Теліпка та А. Овчаренко пропонують джерелами називати - форми зовнішнього виразу норм міжнародного права, які створюються суб'єктами міжнародного права [116, ст. 49]. У теорії міжнародного права це - договори, конвенції, звичаї, принципи, судові рішення та доктрина. Саме такий перелік, і, дає ст. 38 Статуту Міжнародного суду ООН 1945 р. [113].

Джерела міжнародно-правового регулювання праці – це форма вираження норм трудової сфери, у міжнародно-правових актах. Створення норм, на такому рівні, обумовлено не лише потребою регулювання суспільних відносин, а й ступенем співпраці держав. Тобто, правотворчість суб'єктів міжнародного права і створює систему джерел. Головним досягненням міжнародно-правового регулювання вважаються міжнародні стандарти. Міжнародним стандартом - є нормативно-правові акти та принципи типової поведінки суб'єктів трудових відносин. Основою джерел трудового права є правотворчість МОП, ООН, а також міжнародно-правові договори, що укладають держави.

Найпростішим способом зрозуміти сутність джерел міжнародно-правового регулювання - є класифікація їх за критеріями. У такий спосіб, можливо розкрити не лише ієрархію та юридичну силу кожного, а й надати певні ознаки.

В теорії, вироблено багато підстав до класифікації джерел міжнародно-правового регулювання праці, проте, найлогічнішими вважаються: за формою вираження, за суб'єктом правотворчості, офіційністю та характером дії норм.

За формою вираження виділяють: міжнародний договір, міжнародний звичай, акти міжнародних організацій [57, 109].

Міжнародним договором вважається угода декількох держав, про встановлення, зміну або припинення взаємних прав і обов'язків у відносинах

міжнародного значення [57, ст. 110]. У Віденській конвенції про право міжнародних договорів 1969 р. дається наступне поняття: міжнародний договір – це письмово укладена угода між державами, та, яка регулюється міжнародним правом, незалежно від назви і, чи є вона укладена в одному, чи декількох документах [40].

Відповідно, міжнародно-правовий договір міжнародного регулювання праці є угодою, що укладена між державами у сфері трудових відносин. Проте, дискусійним питання залишається щодо договорів, які укладаються між організаціями та від імені урядів. Відомо, що для решти держав, що є учасницями організацій не наступають зобов'язання після укладання договору, поки вона не надасть згоду. Виходячи з цього, серед міжнародних договорів потрібно розрізняти - договір, укладений від імені держави, уряду чи відомства.

Правовий звичай є одним з найдревніших джерел права у практиці. Під ним розуміється система правил, які склалися як типові, під час тривалого часу, і, в результаті прийнятності - закріпились в норму права [23].

З постановленого історичного аспекту раніше, стає зрозуміло, що трудові відносини на міжнародній арені існують тривалий період часу, тому більшість з них закріпились у нормативних актах. Проте, цікавою є ситуація оскарження в судах правого звичаю. З теорії права відомо, що звичай є обов'язковим для всіх учасників відносин.

Акти міжнародних організацій являють собою конвенції, рекомендації, стандарти, директиви, регламенти.

Критерій класифікації джерел за змістом акту, в якому закріплюється норма, розкриває більше значення та юридичну силу такого. Розрізняють спеціальні та загальні акти. Загальними вважаються нормативні акти, які не безпосередньо направлені на регулювання відносин, а лише розкривають принципи охорони предмету регулювання. Такими актами, зокрема є Загальна Декларація з прав людини 1948 р., Європейська соціальна хартія 1996 р., Європейська конвенція з прав людини (далі- ЄКПЛ), тощо [46], [44], [79].

Спеціальними актами прийнято називати документи, що регламентують конкретну сферу відносин, розкриваючи її зміст, та всі можливі випадки реалізації таких відносин. Серед таких документів можна назвати - Рекомендацію № 97 МОП щодо охорони здоров'я працівників на місцях роботи 1953 р., Рекомендацію № 28 щодо загальних принципів інспекції умов праці моряків 1996 р. [122], [120].

Визначне місце в системі джерел займають Статут та акти ООН. Саме ця Організація проголошує сприяння покращення умов життя, зайнятості суспільства та проголошує курс на соціальний і економічний розвиток. Загальна декларація з прав людини 1948 р. закріпила право індивіда на працю та запропонувала механізм відновлення порушеного права [46]. Значення Загальної декларації з прав людини 1948 р. важко переоцінити, адже саме в ній за особою закріплюється: право на вільний вибір праці, гідні умови праці та оплати, гендерну рівність, захист від безробіття, умови соціального забезпечення, право на об'єднання, відпочинок.

Продовженням, закріплених свобод та прав у Загальній декларації з прав людини, вважається Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права 1966 р. [70]. У документі, уся частина 3 присвячена соціально-трудовим правам. Документ закріплює ознаки, з якими не може бути здійснена дискримінація, а саме, це захищені ознаки: раса, колір шкіри, мова, релігія, політичні переконання. Право на працю визначається, як право особи обирати професію та заробляти на життя на вільній основі. До сприятливих умов праці відносять: справедливу заробітну плату, безпечні умови праці, можливості кар'єрного зростання на основі трудового стажу, право на відпочинок. Особлива увага надається праву на об'єднання, профспілки.

Наступний документ також закріплює трудові права, а саме: право на профспілки, заборону примусової праці, доступ до державної служби у якості професії. Цей документ має назву Міжнародний пакт про громадянські та політичні права 1966 р. [68].

Правотворчість ООН. в сфері антидискримінаційних рухів, полягає в прийнятих Конвенціях: про ліквідацію усіх форм дискримінації стосовно жінок 1979 р., ліквідації усіх форм расової дискримінації 1966 р., захист трудящих мігрантів та членів їх сімей 1990 р. [83], [84], [78].

МОП, як спеціалізована установа ООН, є суб'єктом нормотворчості, проте, конвенції та рекомендації мають різну юридичну силу. Рекомендації не мають обов'язковості, а лише «підказують» у який спосіб має виконуватись норма.

Преамбула Статуту МОП, та додана до неї - Декларація щодо цілей та задач МОП 1944 р., або Філадельфійська конвенція, встановлює основні принципи, які беруться державами до уваги, під час вступу до Організації [42]. Такі приписи є загальними, і стосуються прав захисту дітей, свободи зібрання та рівних можливостей у сфері працевлаштування. Вони також закріплюють основні механізми захисту права на працю, та дотримання Декларації основоположних принципів та прав у сфері праці 1998 р. [41]. Тому, держави можуть не ратифікувати деякі конвенції, проте їх зобов'язання дотримуватись основоположних принципів в рамках членства в Організації уже самі по- собі вимагають позитивне зобов'язання держави.

Конвенції МОП, в силу особливостей їх прийняття, зобов'язують державу по самому факту її прийняття. Як тільки Конференція проголошує прийняття Конвенції, всі представники держав мають подати до компетентних державних органів текст, для імплементації в національне законодавство. Спірним питанням вважається включення до джерел міжнародного трудового права стандартів та рекомендацій МОП. Проте, як було уже сказано, то у держав-членів організації виникають особливі зобов'язання з прийнятими актами, це стосується і рекомендаційних. Але, річ, тут, не може йти про юридичне зобов'язання, а лише про моральну відповідальність.

У Європі, міжнародно-правове регулювання здійснюється в рамках прийнятих актах Європейського Союзу (далі – ЄС). Таке регулювання відбувається на регіональному рівні. ЄКПЛ закріплює 4 стандарти праці [79].

Закріплено заборону примусової чи обов'язкової праці, а також рамки того, на що не поширюється дане поняття, на додаток, гарантується право на зібрання та об'єднання. Європейська соціальна хартія була прийнята у 1996 р., та переглянута Радою Європи у 2016 р. [44]. В такому акті закріплені права та стандарти, що проголошуються Загальною декларацією прав людини 1948 р. [46]. Європейські трудові стандарти закріплені в Хартії ЄС про основні соціальні права 1989 р., та Хартії основних прав ЄС 2000 р. [89], [119]. Дані документи, по юридичній силі, не мають обов'язкового статусу, але мають великий вплив на розвиток трудового права ЄС. В Хартії основних прав закріплюються соціальні права, що стосуються свободи пересування, праці та оплати, покращення умов життя та праці, соціального захисту, свободи зібрання, права на навчання, гендерної рівності, колективних переговорів, охорони праці. За своїм характером, всі джерела міжнародного трудового права мають абстрактне виявлення, і не можливо прирівняти їх до джерел національного права. Така особливість пов'язана з тим фактом, що міжнародні акти повинні мати універсальність дій, в аспекті різноманітності країн, що застосовують їх. Це відмінність не лише в економічному питанні, а й культурному. Найпростіше застосування, серед країн, мають акти в сфері охорони праці, а найбільше дискусій викликають акти, що регулюють колективні спори та діалог [26, ст. 267].

Отже, з сказаного вище можливо встановити факт, що міжнародне трудове право будучи правовою категорією, повинне відповідати і виконуватись зважаючи на прийняті міжнародною спільнотою міжнародно-правові принципи та звичаї. І, уже відповідно потім, на основі цього, конкретизуватись трудовими принципами та нормами. Безумовно, сутність всіх названих документів визначається в їх завданні- регулювати та захищати права трудящих, за допомогою сприяння покращенню умов життя і праці.

РОЗДІЛ 2. ОСОБЛИВОСТІ МІЖНАРОДНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ

2.1. Міжнародно-правове регулювання праці в умовах глобалізації

Глобалізація – як міжнародний світовий процес, являє собою вдосконалення розвитку та досягнень людства. Кризи, трансформації економіки, активна діяльність міжнародних організацій, роль особи та її участь в суспільстві - все це вимагає розроблення уніфікованої системи, яка б змогла представити вирішення не лише поточних проблем, а й запропонувала б нову сходинку розвитку суспільства в системі еволюції.

Процес вдосконалення відбувається у всіх сферах суспільства, а так, як ми уже визначили- міжнародно-правове регулювання праці має вплив на соціальні відносини в сфері реалізації особою права на працю. Такий вплив, можна спостерігати - у поліпшенні умов праці, недопусканні дискримінації в сфері трудових відносин, забороні примусової та дитячої праці, тощо.

Тому, вкрай необхідно розуміти, не лише як відбувалась еволюція регулювання праці, а й яким чином зараз відбувається законодавче регулювання кожного аспекту трансформації суспільних відносин.

На даному етапі розвитку людства, праця здебільшого вживається та стосується економічних відносин. Це виявляється у тому, що вона стала об'єктом на ринку, що має свій грошовий еквівалент. Кожна особа, виконуючи певні дії, витрачає енергію та діючи у власних інтересах створює кінцевий продукт, що безумовно має свою цінність для людства. За це, вона отримує у більшості випадків грошову компенсацію. Влучно, даний взаємозв'язок описується наступним чином: «Ринок праці формується на основі товарної форми робочої сили. Працівники — власники робочої сили — пропонують цей товар, а підприємці — власники капіталу — уособлюють попит на робочу силу. Співвідношення попиту та пропозиції формує ціну цього товару, яка

відбивається в грошовій формі заробітної плати. Купівля-продаж робочої сили являє собою економічне підґрунтя найманої праці [108,ст. 17].

Проте, економічний підхід до розуміння праці є відносним, адже у такому значенні часто праця прирівнюється до товару, що є грубим порушенням одного з основоположних принципів. У юриспруденції визначення праці має свої особливості. Уже зазначалось, що право покликане охороняти та регулювати певні відносини, що складаються з предметом та об'єктом регулювання такого.

Прямого визначення терміну «праця» законодавство не дає, проте, в деяких документах визначаються рамки, яка діяльність вважається добровільним виявом бажання особи при виконанні певних дій. Тобто законодавчо закріплюється право особи на працю та заборона примусової, підневільної праці.

Право на працю, що визначене в ст. 6 III розділу Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права 1973 р., розуміється як можливість, яка дана кожній особі, заробляти на життя способом, який вона вільно обирає [70]. Кожна держава-підписант, має забезпечити таку особу, як гідною підготовкою, місцем, так і заробітною платою. Тобто, зміст такого права полягає у позитивних зобов'язаннях держави забезпечити кожного гідним існуванням, з можливістю покращувати людські досягнення, та бути частиною економічної системи.

Прийнято вважати, що право покликане впливати на відносини, здебільшого виконуючи охоронну та превентивну функцію, тому законодавчо встановлюється поняття примусової праці та рабства.

ЄКПЛ забороняє використання примусової та обов'язкової праці (ст. 4) [78]. Проте, автори наголошують на тому, що діяльність у місцях позбавлення волі, проходження служби, як з умов надзвичайної ситуації так і як складової громадянських обов'язків, не вважається примусовою та обов'язковою працею.

З цього можна зробити висновок, що діяльність особи вважається примусовою, якщо є фактор використання впливу на неї, з метою отримання певного кінцевого продукту.

В свою чергу, Конвенція про примусову та обов'язкову працю № 29 1956 р., прийнята МОП, де-що розширює розуміння такої категорії. Примусовою праця визнається, як робота чи служба в умовах використання погрози з метою покарання особи [94]. Також в п. 1 ст. 2 цієї ж Конвенції зазначається про добровільну пропозицію. Тобто, йде відсилка до ринкових відносин, де існує попит та пропозиція. Якщо, говорити про винятки з того, на що поширюється термінологія, то дана Конвенція розширює перелік діяльності, в порівнянні з ЄКПЛ, яка не може бути визнана як обов'язкова чи примусова. Знову ж, примусовою робота не визнається, якщо має місце військова служба, дії військового характеру, дії пов'язані з громадянським обов'язком. Не вважається працею за примусом також робота, що виконується під наглядом спеціально вповноважених осіб, внаслідок винесеного судом рішення. Також роботи, що здійснюються в небезпечних умовах (війна, стихійні лиха) та, якщо стоїть питання колективного результату, не вважається підневільною працею.

Міжнародний пакт про громадянські та політичні права 1973 р. у ст. 8 вносить заборону до використання підневільного стану, рабства та примусової праці [68]. І, тут, знову помічається підхід до визначення терміну не через безпосереднє визначення, а перелік винятків з того, що може розцінюватись як примус до виконання певних дій. Серед цього всього, варто відзначити, що військова служба, виправні роботи та акт виконання громадянських обов'язків, роботи під час стихійного лиха чи катастрофи - не може бути примусовою працею.

Цікавим у цій тематиці є міжнародний стандарт про соціальну відповідальність SA8000, а саме друге видання. Пропонується визначення примусової праці як роботи, що виконується індивідом під загрозою, або як вимушена міра у ситуації погашення боргу [110].

Часто, під час характеризування трудових відносин, актуальний стан таких речей описується словосполученням «умови праці». О. Процевський пропонує вважати під умовами праці наступне: це сукупність соціальних (оплата праці, відпустки, тривалість робочого дня) та виробничих (гігієна праці, санітарний стан) чинників, які впливають на виконання праці [106, ст. 101].

А. Пашерстник зазначає, що умови праці повинні регулюватись законодавчо, а умови, що не можна визначити у такий спосіб, необхідно висвітлювати в трудових угодах [32, ст. 56].

Для реалізації особою права на працю, держава та роботодавець, зобов'язані забезпечити кожного безпечними та достойними умовами праці. Зважаючи на такий підхід, виник окремий інститут трудового права- охорона праці. П. Ізуїта під охороною праці вважає сукупність норм, які регулюють відносини по забезпеченню здорових і безпечних умов праці, та регулювання роботи окремих категорій соціуму (дітей, неповнолітніх, жінок, людей з обмеженими можливостями). Право на охорону праці поширюється на всіх працівників [52, ст. 6].

За допомогою охорони праці відбувається збереження здоров'я трудящих, а також гарантування безпечних умови праці. Найголовнішим засобом міжнародного регулювання умов праці є акти МОП.

Проаналізувавши Статут МОП, можна зрозуміти, що організація створюється з метою ліквідації шкідливих умов праці, що тягнуть за собою злиденність, несправедливість, нужденність, що в свою чергу, створює негативні наслідки для миру та злагоди всього у світі [113]. Зокрема, у Конвенції МОП №155 «Про безпеку та гігієну праці та виробниче середовище», зазначається, що безпека праці гарантується всім найманим працівникам, у всіх економічних галузях [64]. В рамках даної конвенції, національна політика повинна спрямовуватись на запобігання нещасних випадків та травм, за допомогою цілого ряду методів: монтажу обладнання, проектування відповідного приміщення, підлаштування трудових завдань

відповідно психології працівників, запровадження професійної підготовки та навчання, тощо.

Конвенція МОП №148 «про захист працівників від професійного ризику, спричиненого забрудненим повітрям, шумом та вібрацією на робочих місцях» передбачає також ряд технічних дій, з метою покращення умов праці на підприємствах [79].

Значна кількість конвенцій захищає працю особливої категорії суспільства: дітей, жінок, осіб з обмеженими можливостями.

Саме формулювання «дитяча праця» викликає дисонанс, проте в міжнародній спільноті прийнято вважати це явище як те, що шкодить добробуту дітей, їх розвитку, освіті. Забороняють використання дитячої праці - Конвенція про права дитини 1989 р., Конвенції МОП №138 «Про мінімальний вік прийому на роботу», № 182 «Про заборону та негайні заходи щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці» [55], [85], [72].

Зокрема, статус захисту цих прав, видно з наступного факту: Декларація «Про основоположні принципи і права у світі праці» 1998 р., яка забороняє використовувати дитячу працю, і це стосується усіх держав-членів організації, незалежно від ратифікації вищесказаних декларацій [41].

Проявами дитячої праці В. Іващенко визначає форми домашньої прислуги, комерційної сексуальної експлуатації, примусової промислової та сільськогосподарської роботи, вуличної зайнятості [51, ст. 2].

Декларація №138 «Про мінімальний вік для прийому на роботу» 1973 р., у ст.1 зобов'язує членів здійснювати політику, з метою забезпечення ліквідації дитячої праці та підвищення мінімального віку для прийому на роботу до рівня, який відповідає розумовому та фізичному розвитку [85].

Мінімальний вік прийому на роботу не може бути нижчим 15 років, адже це вік закінчення обов'язкової шкільної середньої освіти.

З сказаного спостерігається картина того, що дитячою працею являється діяльність особи, віку нижче 15 років, яка проявляється у формі

виконання енергозатратних задач, здебільшого вдома, що відбувається без надання дитиною згоди.

Цікавим є той момент, що до періоду повної дієздатності особи, реалізація особою права на працю передбачається законодавством, здебільшого на національному рівні, окремим блоком під назвою «регулювання праці неповнолітніх».

Рекомендація МОП №146 «Щодо мінімального віку для прийняття на роботу» наголошує, що держави зобов'язані контролювати умови, до яких залучаються особи молодші 18 років [121].

Європейська Соціальна хартія (переглянута) 2016 р., у п. 2 ст. 7 зазначає, що у місцях, де встановлені шкідливі умови праці, мінімальний вік залучення особи до роботи повинен становити 18 років [43]. Проте, зрозумілим є те, що дана категорія залишається переважно національною, та різні країни розуміють та регулюють такі відносини по-різному.

Працевлаштування жінок вимагає особливої уваги, не лише на національному рівні, а й на міжнародному. І в цьому питанні найактивніше працює МОП. Під час створення організація ставила за мету- охорону материнства, допомогу жінкам поєднувати професійну зайнятість з фізіологічними потребами. Базовими документами є: конвенції № 3 «Про захист материнства» 1952 р., № 41 «Про працю жінок в нічний час» 1919 р., №189 «Про гідну працю домашніх працівників» 2011 р. [90], [93], [67]. Зокрема, є ряд універсальних конвенцій, що регулюють працю без апелювання до статі (№100 «про рівну винагороду» 1951 р., №122 «Про політику в галузі зайнятості» 1964 р., тощо) [97], [91]. Охорона праці жінок базується на підходах до встановлення норм, що обмежують тривалість робочого часу, заборони та обмеження праці жінок на підприємствах з небезпечними та шкідливими умовами. Зокрема, забороняється робота жінок в нічний час, на підприємствах державної чи приватної власності.

Людина з обмеженими можливостями, або інвалід – це особа, що не може забезпечити самостійного соціального та особистого життя через

недоліки різного походження, які впливають на розумові і фізичні здібності. Саме таке визначення міститься у стандартних правилах забезпечення рівних можливостей інвалідів Генеральної Асамблеї ООН 48\96 [111]. Політика, що здійснюється в цьому питанні спрямована на створення умов, за яких люди даної категорії могли вільно здійснювати свої громадянські, політичні, економічні та соціальні права. В такому випадку зрозуміло, що є загальні акти, що регулюють права людини в цілому, а також спеціальні. Серед таких актів можна назвати декларації про права інвалідів, прав розумово відсталих осіб, та інші. Охорона праці інвалідів виражається у встановленні квоти, на кількість такої категорії осіб у підприємствах, правилах пристосування механізмів та інструментів для таких осіб, заборони дискримінації за такою ознакою.

Отже, термін праця існує не лише в правовому вимірі, та означає механічні дії з затратою енергії, що виконує людина, як елемент ринку праці, з кінцевою метою якої є продукт. У правовому вимірі розглядається примусова робота, праця дітей, жінок, та людей з обмеженими можливостями.

2.2 Міжнародно-правові засади недопущення дискримінації у сфері праці

Дискримінація вважається відносно новим поняттям, та набуває все нових окреслень і виявів, з процесом розвитку суспільства. Під нею розуміється, в першу чергу, негативні дії з боку суспільства, держави чи особи. Адже, явища класового суспільства, расової сегрегації та гендерних ролей, були віднесені до дій, що порушують мирний добробут та стабільний розвиток, не так давно. Поширення дискримінаційних процесів на трудові відносини відбулось після закріплення та частого використання таких тенденцій у соціумі. Особливе застосування поняття дискримінації набуло після Першої світової війни, зокрема у міжнародних мирних договорах. У таких інституціях, як ООН, дискримінація почала з'являтися в обігу лише після прийняття Загальної декларації прав людини у 1948 р. [46, ст. 7].

Термін «дискримінація» пішов з латинської, та означає розрізнення, або відрізнєння. Поняття дискримінації в соціології означає виокремлення особи чи групи осіб, з подальшим упередженим ставленням, що обов'язково базується на якісних характеристиках (гендер, раса, мова).

Дослідники, в правовому секторі, зазначають, що дискримінація може розглядатись як порушення принципу рівності. Зв'язок між принципом рівності та недопущення дискримінації має складний характер, тим не менш, вони є різними за своїм юридичним наповненням, тому необхідно розглядати принцип недопущення дискримінації, як автономний.

Про різновидність дискримінаційних дій можна говорити з позиції їх класифікації. Найпоширенішою систематизацією дискримінації - є її поділ на основі ознак, так званих «захищених ознак». Захищеною, ознака може бути за двох умов: ознака не може бути змінена особою та відсутністю розумного зв'язку між наявністю якісної ознаки в особі і обмеженням доступу до користування правом (благом) [60].

Проявами дискримінації за захищеними ознаками, відповідно до Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод, можна вважати виокремлення особи за якісними ознаками- раса, стать, мова, релігія, політичні вподобання, національне чи соціальне походження, місце народження, походження за народженням, майновий стан.

Дискримінація несе у собі приниження гідності особи, обмежує їх здатність брати участь та бути учасником суспільних відносин, також заважає налагодженню комунікації між людьми. З психологічної точки зору, такий процес закладає початок розвитку комплексу неповноцінності, та особистих криз [38, ст. 10].

У ЄКПЛ міститься загальний, вичерпний та відкритий перелік ознак, проте, існує так званий конкретизуючий, або закритий перелік. Закритий перелік міститься в конвенціях ООН про боротьбу з дискримінацією в галузі освіти, про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, тощо.

У практиці також існують інші способи класифікації: це так звана пряма та непряма дискримінація. Під прямою дискримінацією вважаються дії, що на підставі захищених ознак виокремлюють особу, без об'єктивних причин та мають за ціль принизити гідність індивіда [38, ст. 11]. Непряма проявляється у випадках моделювання ситуації, де група осіб потрапляє в несприятливі умови, в порівнянні з іншою групою; такий вид дискримінації націлений на втручання в свободу особи реалізувати свої права в соціальній та побутовій сферах [38, там само].

У трудовому праві, в силу юридичної категорії та приналежності до блоку прав людини, також характерна наведена вище класифікація та визначення дискримінації, але специфіка предмету регулювання все ж привносить особливості до розуміння поняття.

Конвенція МОП №111 «Про дискримінацію в галузі праці та занять» 1958 р., наводить поняття дискримінації у наступному вигляді: згідно ст. 1 під дискримінацією розуміється будь-яке розрізнення, недопущення, перевага, що відбувається за ознакою раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних переконань, іноземного або соціального походження, та призводить до знищення або порушення рівного доступу до можливостей в галузі праці та занять [69]. Проте, це не стосується заняття чи роботи, що вимагає наявних специфічних навиків та вимог.

О. Ярошенко під дискримінацією в сфері праці пропонує визнавати дії чи бездіяльність, що виражають будь-яке пряме чи непряме розрізнення за ознаками, що не пов'язані з діловими якостями працівника чи групи працівників, якщо вони несуть за собою унеможливлення користування трудовими правами [59, ст. 5].

Відійшовши від визначення поняття та ознак дискримінації у сфері праці, найактуальнішим є розгляд питання з позиції закріплення принципу недопущення дискримінації у сфері праці.

Недопущення дискримінації являється не просто принципом, а одним із основоположних міжнародних стандартів у міжнародній площині. Появою

принципу недопущення дискримінації у сфері праці також пов'язують з виникненням класового суспільства.

Даний принцип знайшов своє перше закріплення у Декларації стосовно цілей та завдань МОП 1944 р. [42]. У ній проголошувалось, що кожен, незалежно від віри, статі чи раси мають право реалізовувати свій матеріальний та духовний добробут, з наданням можливостей кожного долучатись до розподілу заробітної плати, робочого часу та інших умов праці. Проголошувалась також рівність у професійній підготовці та навчанні. Хоч у документі міститься обмежений перелік захищених ознак, так як конвенція не окреслює конкретні випадки негативних дій вирізнення, та вплив таких на особу під час реалізації права на працю. Але, уже з цього моменту розуміється необхідність визначення такого принципу в сфері трудових відносин. Уже в подальших документах, таких як Статут ООН, проголошувався вектор розвитку рівності осіб, як загальносвітової гарантії добробуту, а також приділялась особлива увага до прав людини.

Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права 1966 р. вперше замінює термін «розрізнення» на «дискримінацію», а також у документі зазначається про важливість антидискримінаційної політики [70]. Тим не менш, у ст. 2 додається ще одна захищена ознака- народження. Ст. 7 пакту встановлює рівну винагороду за працю рівної цінності, однаково можливість для кожного в кар'єрному зрості, на підставі стажу та кваліфікації.

У конвенції МОП № 82 «Про соціальну політику на територіях поза метрополією» 1947 р. уже не просто встановлюється та окреслюється заборона дискримінації, а й формується винятковість процедури ліквідації, а також додається захищена ознака- участь в профспілкових об'єднаннях [29]. В рамках конвенції забороняється дискримінація у державній службі, як місця працевлаштування, приватній службі, а також умов прийняття та просування по службі, умов праці, професійної підготовки, участі в колективних переговорах, укладанні договорів, ставки заробітної плати. Також, окремим пунктом передбачається захист від дискримінації вразливої частини

суспільства- жінок, а саме окреслення дій, що є охоронними в даному питанні та не можуть бути кваліфіковані як дискримінаційні.

Конвенція №117 «Про основні цілі і норми соціальної політики» 1962 р. запропонувала зменшити дискримінацію працівників у питанні заробітної плати, а саме шляхом підняття ставок для працівників, що зайняті на низькооплачуваних роботах [89].

Також, схожу модель рівності заробітної плати серед жінок та чоловіків, на ідентичних місцях працевлаштування, запропоновано у Конвенції МОП №100 «Про рівне винагородження жінок та чоловіків за рівноцінну працю» 1951 р. [97].

Основоположним документом у сфері боротьби з дискримінацією в трудових відносинах прийнято вважати Конвенцію МОП № 111 «Про дискримінацію в галузі праці занять» [69]. Визначність даного документу розглядається, у прояві заборони та обґрунтування необхідності її ліквідації. Гарантується рівноправність та рівність можливостей, а також передбачається впровадження спеціальних заходів, що спрямовуються на захист вразливих верств населення. Особливістю конвенції також можна назвати - увагу до праці іноземців з питання антидискримінаційних заходів за походженням.

МОП достатньо широко визначила коло осіб, що отримали гарантовані права на захист від дискримінаційних дій, серед них можна назвати: расові угруповання, жінки, члени профспілок, особи з обмеженою працездатністю, іноземці, літні люди, надомні працівники. Для кожної з цих категорій існують окремі нормативно-правові акти, що встановлюють особливості дискримінаційних дій до осіб, що відносяться до цих груп.

Цікавим феноменом у роботі МОП також є щорічні доповіді учасників, на основі яких готуються глобальні доповіді МОП. Зокрема, принципу недопущення дискримінації присвячена доповідь «Про рівність у сфері праці» 10. 05. 2007 р. [18]. Ця глобальна доповідь, вмістила у собі тези, за темами: «Дискримінація на робочих місцях», «Дискримінація людей з обмеженими можливостями на робочих місцях», «Сексуальні домагання на роботі», та інші.

В такий спосіб, підкреслювалась необхідність створення механізмів ліквідації дискримінаційних процесів, адже це все призводить до масштабного зuboжіння. За ціль ставиться - забезпечення сталого розвитку, практичне перетворення концепції гідної праці та гідних умов праці. З метою викорінення дискримінації на робочих місцях, необхідна об'єднана робота держав, профспілок, робітників – наголошувалось у доповіді.

На регіональному рівні, також існує низка документів, які регулюють відносини з приводу питання дискримінації. ЄКПЛ, як основний документ, що стосується прав людини у ст. 14 закріплює заборону дискримінації за: статеву ознакою, кольором шкіри, раси, мови, релігії, політичними переконаннями, національною приналежністю, соціальним походженням, майновим станом, народження та іншими ознаками [79]. Проблематикою застосування даної статті проявилось в тому, що спочатку ст. 14 могла стосуватись лише прав, що гарантуються конвенцією. Проте, у справі «Чепмен проти Великобританії» було встановлено автономність гарантованого права, адже в іншому випадку, втрачається практична суть даної статті [3].

Європейська соціальна хартія (переглянута) 2016 р. закріплює заборону будь-якого прояву дискримінації, а також закріплює за особою право на рівні можливості та рівне поводження у сфері зайнятості без дискримінації за ознаками: статі, наявних сімейних обов'язків, а також встановлює право гендерної рівності та гідне поводження без негативних дій, що включає в себе сексуальні та інші домагання [44].

Варто відмітити, що ЄС, при створенні, визначав принцип недопущення дискримінації в сфері праці як програмний (установчий). Таке положення можна зустріти в Договорі про заснування Європейського економічного співтовариства (далі- ЄЕС) 1975 р. та Договорі про ЄС 2007 р. [74], [43]. А саме, серед проголошених цінностей, закріплювались заходи щодо боротьби з проявами дискримінації за підставами: статі, раси, етнічного походження, релігійних переконань, інвалідності, віку, сексуальної орієнтації. Трудові акти ЄС довгий період стосувались недискримінаційної політики саме

серед жінок та чоловіків, але прийнята Хартія Співтовариства про основні соціальні права працівників 1989 р. розширила захищені ознаки, окрім гендерної рівності, на заборону дискримінації з підстав громадянства та доступу до професійного навчання [88].

Отже, принцип недопущення дискримінації є окремою складовою міжнародних стандартів, та в своїй природі містить - як визначення дискримінації, так і категорії осіб, які підпадають під особливу увагу, та комплекс заходів, що повинні спрямовуватись на ліквідацію таких дій.

Окремо, є зрозумілим, що принцип недопущення дискримінації гарантований, як на рівні ООН, конкретизований МОП, так і на регіональному рівні, на прикладі ЄС.

2.3. Договірні-правовий та інституційний механізми міжнародно-правового регулювання праці

Організацію праці, як елемент соціально-економічний, необхідно забезпечити на ієрархічних, системних рівнях, що зможуть гарантувати всебічне регулювання трудових відносин.

Під правовим механізмом, прийнято вважати процес впливу права на суспільне життя, свідомість та поведінку людей, за допомогою правових засобів. Зважаючи на специфіку трудових відносин, правовий механізм міжнародно-правового регулювання праці, являє собою способи впливу на організацію праці та реалізацію трудових прав. Міжнародно-правове регулювання праці, в своїй основі поєднує проблеми, не лише правові, а й економічні, соціальні, трудові та іноді політичні.

Головними суб'єктами міжнародної правотворчості у сфері праці є: ООН та спеціалізований орган МОП, а також об'єднання держав- ЄС, Рада Європи.

Ст. 23 Загальної декларації прав людини закріплює право людини на працю, на її вільний вибір, справедливі умови праці [46]. Ст. 25 гарантує

кожному належні умови праці, життя, добробуту, захист від безробіття. Даний документ встановлює базові принципи в сфері зайнятості.

Робота ООН, у векторі трудових відносин, найактивніше спостерігається у Глобальному договорі [17]. Дана ініціатива спрямовується на забезпечення гідних умов праці, через повагу до прав працівників та дотримання трудових стандартів. Показовим, є факт спонукання компаній створювати на робочому місці безпечні умови зайнятості. Країна, яка долучається до Глобального договору має можливість відкриття спеціального центру з науковою платформою, що допомагатиме у забезпеченні сталого розвитку серед бізнесу, інвесторів, трудових організацій, уряду. В договорі відсилаються на 10 основоположних принципів, які закріплені у Загальній декларації прав людини 1948 р., Декларації МОП основних принципів та прав у світі праці 1998 р. [46], [41]. Дані принципи зобов'язують комерційні компанії поважати, та не порушувати гарантовані права людини, підтримувати свободу зібрань, викорінювати примусову та дитячу працю, а також всебічному дотриманню принципу недопущення дискримінації.

Згідно ст. 57 Статуту ООН міжнародні організації, вузької компетенції, характеризуються наступними елементами: міждержавним характером угод про створення таких організацій, зв'язком з ООН, широкою відповідальністю та здійсненням співробітництва у спеціальних сферах [113]. Правотворчість МОП відображається у двох напрямках: прийнятті конвенцій і рекомендацій та укладанні міжнародних договорів. Конвенції та рекомендації, приймаються щорічною Міжнародною конференцією праці, яка складається з 4 делегатів від кожної країни-учасника. Генеральний директор визначає тему щорічної конференції. Виконавчим органом є Адміністративна рада Міжнародного бюро праці. Міжнародне бюро праці є постійним органом МОП, здійснює підготовку конвенцій та рекомендацій, але не має статусу суб'єкта міжнародно-правового регулювання праці.

Зважаючи на особливий характер контролю МОП, виконання взятих на себе зобов'язань серед держав, у вигляді доповідей, то підзвітність держав по

основним конвенціям відбуваються кожні два роки, решта конвенцій – кожні чотири роки [112].

МОП приймає акти у сфері права на працю, заборони примусової праці, права на колективні переговори, зайнятість та працевлаштування, охорони праці, права на страйк.

З початку створення, МОП визнавала проблему безробіття, та вбачала особливу місію по ліквідації її та гарантуванні належних умов кожному працівнику. Це можна прослідкувати в Конвенції №2 «Про безробіття» (1919 р.) [65]. Конвенція зобов'язувала створення безоплатних центрів зайнятості, у країнах-учасниках. Зокрема, створювалась система страхування від безробіття. Конвенція № 122 «Про політику в галузі зайнятості» 1964 р. спрямовує політику держав на забезпечення робочим місцем кожного, хто шукає роботу [91]. Також, встановлюються вимоги до такої зайнятості – робота повинна бути максимально продуктивною, та існувала у формі вільної вакансії, з свободою вибору роду діяльності. МОП прийнята Рекомендацію № 122 з ідентичною назвою- «Про політику в галузі зайнятості», у якій деталізовані заходи, що б найкраще сприяли досягненню вище зазначених цілей, а також мінімізували явище сезонної зайнятості [122].

У червні 2009 року, МОП було прийнято Глобальний пакт про робочі місця [25]. В документі визначений вектор співпраці у національній та міжнародній політиці, що мав на меті зменшити масштаб наслідків економічних криз. Також, окрема увага приділяється створенню нових робочих місць, забезпечення соціального захисту працівників та їх сімей.

Серед визначних актів, що прийняла організація, можна назвати наступні: «Про організацію служби зайнятості» №88; «Про сприяння зайнятості та захист від безробіття» №168; «Про професійну реабілітацію та зайнятість інвалідів» №159; «Про найм та працевлаштування моряків» №179; «Про працівників-мігрантів» №97 [87], [101], [96], [86], [92].

Значна кількість актів МОП конкретизує положення конвенцій ООН – гендерної рівності та заборони дискримінації у трудових відносинах –

Конвенція № 100 «Про рівну винагороду чоловіків і жінок за працю рівної цінності» 1951 р., Конвенція № 111 «Про дискримінацію у галузі праці» 1958 р. [97], [69]. Тим не менш, Конвенція № 156 «Про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками» 1981 р. забезпечує недопущення дискримінаційних дій, у бік осіб, які пов'язані з виконанням сімейних обов'язків [98].

У сфері захисту працівника від незаконного звільнення, існує Конвенція №158 «Про припинення трудових відносин за ініціативою роботодавця» 1982 р. [95]. Документ встановлює, що законною підставою звільнення, може бути лише обставини, які пов'язані з поведінкою, здібностями працівника, або визнання підприємства банкрутом. Цікавим, є обґрунтування з поширеності трудових контрактів, адже по закінченню терміну якого, роботодавець може завершити його, та не продовжити дію такого контракту.

У галузі охорони праці та захисту права на гідні умови також проводилась активна нормотворчість МОП. Встановлений, світовий стандарт тижневої 40- годинної зайнятості, міститься у Конвенції № 47 «Про скорочення робочого часу до 40 годин на тиждень» 1935 р. [100]. Також, саме цією конвенцією гарантована додаткова оплатність понаднормового навантаження.

Тривалість відпусток встановлює Конвенція № 52 «Про щорічні оплачувані відпустки» 1936 р., а саме- мінімум складає три тижні кожного року [103]. Щотижневі вихідні дні гарантуються Конвенцією № 14 «Про щотижневий відпочинок на промислових підприємствах» 1921 р. [104].

Право на асоціацію та зібрання, створення профспілок, знайшло своє закріплення у Конвенції № 87 «Про свободу асоціації та захист права на організацію» 1928 р., Конвенції № 154 «Про сприяння колективним переговорам» 1981 р. [99], [102]. Зазначені конвенції гарантують кожному свободу обрання асоціації, членство в організаціях та профспілках та принципом невтручання у справи об'єднань, з боку державних органів.

Статус, на міжнародному ринку праці, іноземних робітників та їх права встановлюється Конвенцією № 97 «Про трудящих-мігрантів» 1949 р. [77]. Документ регулює міграцію робочої сили.

Узагалі, МОП є гарантом та ідейником соціального діалогу, адже сама організація заснована та працює на трипартійності. Нормативно, такий інститут оформлений в багатьох конвенціях та рекомендаціях організації. Декларація стосовно цілей та завдань МОП, одним із напрямків діяльності визначила – організацію та закріплення проведення трудових переговорів, а також співробітництво уряду, роботодавців та працівників, в питаннях втілення програм розвитку [42]. Суб'єктами соціального діалогу виступають профспілки, підприємці, кооперативи, організації верств населення. Міжнародний кодекс праці, як напрацювання МОП, встановлює окремі норми цього інституту- рівноправність соціальних партнерів, ініціативу профспілок в питаннях законодавчих перетворень.

Статут МОП містить положення, які викладені у ст. 39, що встановлюють за організацією право користуватись свободами юридичної особи, у тому числі і укладати міжнародні договори [112]. Укладання договорів між МОП та державами, свідчить про закріплення правового положення організації на території держав-учасниць. Такими договорами є: угода про штаб-квартиру, угода з ООН, годи з регіональними організаціями, угоди з державами-членами.

Європейський регіон має свої особливості в регулюванні процесів безробіття та зайнятості. У договорі про заснування ЄЕС 1957 р. передбачалось, розділом 3, необхідність сприянню поліпшення умов праці та життя [74]. Зважаючи на проблеми ринку, у 1972 р. був скликаний саміт у м. Париж, з метою створення Програми соціальних дій [12]. Дана програма передбачала заходи по покращенню умов працевлаштування, життя та праці, а також налагодження співпраці між компаніями та Співтовариством. Саме, завдяки Програмі соціальних дій, було прийнято основні директиви праці, що містили положення про рівну оплачуваність праці жінок та чоловіків,

гендерної рівності, доступ до просування по службі, захист працівника від незаконного звільнення.

У 1987 році, були внесені зміни до Єдиного європейського акту про зобов'язання розробки мінімальних трудових стандартів робочого середовища [45]. Внаслідок цього, було прийнято Рамкову директиву про структуру захисту здоров'я та безпеки [10]. Дана директива охоплює приватні та державні сектори зайнятості, і містить основні принципи боротьби з ризиками для здоров'я та безпеки. Директива про робочий час 1983 р. присвячена питанням організації гнучких форм зайнятості, а також тонкощам визначення поняття робочого часу, тижневого максимального та середнього робочого часу. Директива про роботу за сумісництвом 1997 р. встановлює захист від звільнення у разі, якщо працівник відмовляється перейти з повного робочого дня, на неповний, та навпаки [20].

Хартія основних прав ЄС 2000 р. встановлює заборону примусової праці (ст. 5), захист персональних даних (ст. 8), свободу асоціації та профспілкової діяльності (ст. 12), право професійної освіти (ст. 14), гендерну рівність (ст.23) [119].

Європейська соціальна хартія (переглянута) 2016 р. містить широкий перелік соціальних та трудових прав, та встановлює, за ціль, досягнення найвищого та стабільного рівня зайнятості [44]. Тим паче, документом гарантовано право на професійну орієнтацію, професійну підготовку, що безпосередньо має вплив на працевлаштування. А також, передбачено основоположні принципи зайнятості у регіоні: досягнення повної зайнятості, підвищення продуктивності праці, поєднування ринку попиту та зайнятості в регіоні, інвестиційна політика у людський капітал, адаптування освіти відповідно фаховим вимогам на ринку зайнятості, тощо.

Отже, організація трудових відносин відбувається за рахунок активної роботи міжнародних інституцій (ООН, МОП, ЄС) та численними актами, які мають виняткове значення для окремих сфер праці, та загальним правам людини.

РОЗДІЛ 3. ПРАВО НА ПРАЦЮ ЯК ОДНЕ ІЗ ОСНОВНИХ ПРАВ ЛЮДИНИ: МІЖНАРОДНО-ПРАВОВІ АСПЕКТИ

3.1. Сучасні проблеми та перспективи удосконалення міжнародно- правового регулювання праці

Внаслідок пандемії Covid – 19, соціально-економічна система зазнала змін, багато людей залишились без засобів існування, а також загальний добробут був порушений.

МОП, у доповіді «Заробітна плата у світі 2020-2021: Заробітна плата і мінімальна заробітна плата у період пандемії Covid - 19», узагальнила та представила, на міжнародній арені, наслідки пандемії, що доторкнулись усіх сфер життя та праці, зокрема підрахувавши мінімальну зарплатню, на яку будуть орієнтуватись люди по завершенні пандемії [49]. Дана доповідь є показовою, та демонструє всю проблематику трансформації ринку праці та економічних процесів у 2020-2021 рр. У 2020 році, під час спалаху хвороби, спостерігався низький рівень зайнятості та зменшення робочого часу.

Заробітною платою прийнято вважати грошову винагороду, яку отримує кожна людина, без будь-якої дискримінації за виконану нею роботу.

Конвенція МОП № 95 «Про захист заробітної плати» 1992 р. встановлює дефініцію заробітної плати- це будь-яка винагорода чи заробіток, які можуть бути обраховані в грошовому еквіваленті і встановлюються національним законодавством або договором [76].

У конвенції МОП № 100 «Про рівну винагороду чоловіків та жінок за працю рівної цінності» 1951 р. також міститься визначення винагороди, під яким мається на увазі звичайну, основну чи мінімальну плату або іншу винагороду, що може бути у грошовій формі чи у натурі, виплачена прямо або непрямо кожному працівнику за виконану ним роботу [97].

Загальна декларація прав людини 1948 р. встановлює право кожного трудящого на справедливу та задовільну винагороду, яка забезпечує гідне існування [46].

Декларація стосовно цілей та завдань МОП 1944 р. закріпила принцип «праця не є товаром», і зобов'язала держави приймати програми та проводити політику, що надає можливість кожному долучатись до розподілу плодів прогресу, щодо розміру заробітної плати на рівних основах [42].

У конвенції МОП № 100 «Про рівну винагороду чоловіків та жінок за працю рівної цінності» 1951 р. рівність оплати праці відбувається шляхами визнаними, або встановленими національним законодавством, або встановленими умовами колективного договору [97].

Дискусії, навколо заробітної плати, часто знаходять свій вияв у формі виплати, а саме звичної нам грошової форми. Конвенція МОП № 95 «Про захист заробітної плати» 1992 р. встановлює, що винагорода має бути проведена лише у валюті, що має обіг на території держави, купони, бони, векселі є забороненими у використанні оплати праці [76]. Проте, якщо у колективному договорі оговорений інший варіант поштового чи чекового переказу, на національному рівні, - така оплата є прийнятною. На промислових підприємствах, може бути допустима часткова виплата заробітної плати натурою. Заробітна плата повинна виплачуватись через регулярні проміжки часу, інше має бути встановлене національними актами, або колективним договором. Зокрема, національним законодавством та колективними договорами має бути визначені випадки відрахування від заробітної плати.

Мінімальна зарплатня зобов'язана встановлюватись внаслідок національної та міжнародної політики держав, у вигляді ставки, для осіб, що зайняті в промисловості, виробництві а також домашньому секторі, в яких не встановлені умови заробітної плати колективними договорами та, які мають низку оплачуваність. Але, колективним чи індивідуальним договором не може бути встановлена ставка менше ніж та, що встановлена законодавчо. Саме такі

зобов'язання містяться у Конвенції МОП № 26 «Про запровадження процедури встановлення мінімальної заробітної плати» 1928 р. [73].

Для врегулювання проблем, що постали у сфері оплати праці, МОП пропонує налагодити соціальний діалог, та обговорити достойну ставку мінімальної винагороди, задля зменшення нерівності та забезпечення майбутнього працівників, що постало під загрозою внаслідок пандемії.

Декларація століття МОП про майбутнє сфери праці 2019 р. формує підхід орієнтування на людину, під час формування сфер праці, встановлює необхідність врахування мінімальної заробітної плати [14].

Ще одна трансформація, що мала місце як наслідок під час Covid-19, це гнучкі форми зайнятості. Адже, більшість компаній обрали дві моделі поведінки під час пандемії: або переводити виробництво чи бізнес на умови нестандартних форм зайнятості для працівників, або закрити виробництво, через неспроможність адаптуватись до нових реалій.

Залучення працівників до нестандартної форми зайнятості показала, що цей інструмент є найефективнішим, серед державної політики, в спробах боротись з економічними кризами. МВФ склав статистику, станом на 2020 р. найнездатнішими працювати дистанційно виявились - молоді люди, працівники з вищою освітою, працівники малих підприємств.

Нестандартними формами прийнято називати: повну зайнятість, але за умов гнучкого графіку; неповну зайнятість; залучення тимчасових працівників, зокрема за цивільно-правовим договором; надомну працю, дистанційну роботу, неформальну зайнятість, тощо [36, ст. 109].

Проте, найбільш поширеними в період пандемії є надомна праця та дистанційна робота.

Надомна та дистанційна робота відносяться до гнучких форм зайнятості, та були відомі ще до початку пандемії. За оцінками МОП це 8 відсотків робочої сили в світі до 2020 р.

Правовим регулюванням надомної праці є Конвенція МОП № 177 «Про надомну працю» 1996 р. [54]. Термін «надомна праця», згідно конвенції,

означає будь-яку роботу, яку особа виконує: або за місцем проживання, або в приміщенні за її вибором, але не в приміщенні роботодавця. Обов'язково, за таку роботу, призначена винагорода, а також кінцевим продуктом є товар, який виконаний згідно рекомендацій роботодавця.

Про дистанційну роботу можна знайти положення у Конвенції МОП № 189 «Про гідну працю надомних працівників» 2011 р. [67]. Працівники, що виконують роботу дистанційно, користуються такими ж правами, що і решта працівників, зокрема з питань організації робочого часу, відпочинку, свободи об'єднання, укладання колективних договорів, гарантії мінімальної зарплатні, охорони праці, тощо.

У 2020 р. МОП видала практичне керівництво «Дистанційна робота в часи та після пандемії Covid-19» [19]. Цей документ є показовим у цій сфері, в умовах карантину. У період пандемії 4 з 10 працівників, у Європі, обрали дистанційну форму роботи. З використанням технологічних досягнень та правильною організацією робочого часу можна виконувати багато видів роботи, ефективніше. Визначну увагу МОП приділяє психологічній складові та здоров'я працівників. Адже, надомна робота часто зменшує відсоток комунікації між колегами, формує проблеми соціального спілкування та взаємодії. Також, зафіксовані нові форми проблем з здоров'ям, як фізичним так і ментальним. Часто, можна зустріти явище зменшення зарплатні, через відсутність офісних умов праці.

Вирізнення, надомної та дистанційної роботи, має характер в інтелектуальній формі, частіше. Дистанційна робота також має в своїй природі залучення технологій (мережі інтернет, різних соціальних платоформ, програмних компонентів, тощо).

На європейському вимірі, також відбулась швидка реакція на ковідні умови праці. Була укладена рамкова угода про дистанційні форми зайнятості. Зокрема, там зустрічається позначення такої роботи- телеробота. Під нею позначається робота, з залученням інформаційних технологій, та може бути виконана, як в приміщеннях роботодавця, так і в приміщенні за вибором

працівника, і регулюється договором\контрактом. Угода, також підкреслює універсальність всіх прав працівників, зокрема гарантується і недоторканність приватності життя, житла, здоров'я. Метою угоди є - знайти компроміс між працівниками та роботодавцями у використанні телероботи.

Отже, з наведених вище фактів, та практиці аналізу МОП можна визначити наступні проблеми сучасності на ринку праці- безробіття, гендерна нерівність, зменшення кількості зайнятих, зменшення мінімальної заробітної плати. Хоча, і більшість країн, внаслідок соціальної діалогу, знайшли часткове вирішення проблем- субсидіарність винагород, дистанційна зайнятість, підвищення мінімальної зарплатні, тощо. Глобальні проблеми безробіття та економічної кризи не вдалось вирішити так швидко. Не можна констатувати, що наразі ми перейшли в постковідну фазу, але уже проводиться активна діяльність профспілкових комітетів та різних організацій, задля балансування становища на ринку, та забезпечення молодого покоління правом на гідні умови праці, оплачуваність, соціальне страхування.

3.2. Практика Європейського суду з прав людини у сфері захисту трудових прав

Право на працю є невід'ємним, без якого людині важко реалізувати свої потреби в соціальній та економічній сферах.

Встановлені трудові права людини в міжнародно-правових актах та конвенціях дають чітке розуміння того, що більшість цивілізованих країн готові керуватись принципами, свободами та стандартами міжнародно-правового регулювання у сфері праці. Тим не менш, в світі досі можна зустріти явище порушення прав, зокрема і трудових, тому вкрай необхідно розуміти механізм захисту та спосіб встановлення факту порушених прав, з метою їх відновлення. Щоб зрозуміти місце ЄСПЛ, в системі доступних методів вирішенні спорів та відновлення порушених прав, необхідно розглянути

звичні та доступні методи на національному рівні. Адже, це є першою ланкою в судовій системі, що передує подачі звернення в ЄСПЛ.

Розроблена термінологія в даному питанні дозволяє зрозуміти систему вцілому.

Під засобом захисту прийнято вважати сукупність дій, що мають на меті захист, визнання та відновлення прав особи. Захист прав людини може реалізовуватись за допомогою різних галузей права. Науковцями було запропоновано гіпотезу, яка пов'язує реалізацію прав людини з активними діями з боку останньої, що вимагає значних зусиль та боротьби за свої права і свободи. Такі дії органічно доповнюють весь механізм захисту прав людини [30, ст. 7].

Єдиного підходу до визначення поняття захисту прав в науковому середовищі не існує. Найчастіше зустрічається підхід до визначення поняття, як захист від дій, що порушують добробут та права, гарантовані законом особі. А також, на основі гіпотези, можна сказати, що це система перелічених свобод і прав, за якими встановлюється охорона та цілий ряд методів їх захисту та ініціювання відновлення у разі порушення.

А. Вершинін, розглядає поняття «заходи захисту», «спосіб та форма захисту», як взаємодоповнюючі компоненти, що складають систему діяльності по захисту суб'єктивних прав. Цей зв'язок можна описати наступним чином: заходи захисту (позов) представляють собою дії, які зацікавлена особа вимагає від компетентних органів, але метою є захист прав, та форма захисту (судова), що виражається в порядку здійснення юрисдикційних дій з метою захисту прав людини [24, ст. 3].

Юристами в сфері захисту трудових прав розроблена система механізму захисту таких прав. Складається вона з 3 стадій. Перша представлена у формі регламентування юридичних норм, що пов'язані з правовим становищем суб'єкта у трудових відносинах. На другій стадії виникають юридичні права та зобов'язання суб'єктів трудових відносин.

Тобто, виникають трудові правовідносини. Третя стадія знаходить свій прояв в реалізації своїх прав та виконанні зобов'язань.

Права та свободи людини мають загально-правове становище, тому не доцільно проводити галузеве розрізнення, якщо говорити за їх захист. Проте, це скоріше стосується судового способу захисту, адже трудові відносини мають цікаву особливість у вигляді роботи профспілок. А саме, їх роль у профілактиці конфліктів, а у разі виникнення розбіжностей між учасниками відносин – допомагати у вирішенні таких.

Захист трудових прав включає в себе не лише охорону відносин, а й цілий ряд заходів по ідентифікуванню порушеного права, та ряд компенсаційних дій.

Ієрархія доступних механізмів захисту трудових відносин починається із захисту прав організаціями, що засновані сторонами, що сперечаються; наступним є державний контроль за дотриманням трудових норм; судовий захист; захист з сприянням профспілок; діяльність об'єднань роботодавців та працівників з метою захисту прав; самозахист трудових прав.

Всі перераховані вище засоби демонструють, що на національному рівні передбачені як юрисдикційні засоби захисту прав людини, так і не юрисдикційні. Це означає, що існує дієва система захисту трудових прав, проте, на жаль існує потреба в самозахисті своїх прав, що зазвичай проявляється у поданні скарги до ЄСПЛ. Зокрема, ЄСПЛ під час аналізування обставин справи під поняттям «суд» розуміє і судові установи, третейські, арбітражні, професійні дисциплінарні органи, адміністративні комісії, та інші.

З теорії про межі розсуду, ЄСПЛ не замінює національні суди, так як вони найбільше наближені до соціальної та економічної структури регіону, що іноді є необхідністю, під час звершення правосуддя.

ЄСПЛ у ст. 13 встановлює право кожного на захист гарантованих прав на національному рівні. Зокрема, такі права гарантуються більшістю Конституцій держав [78].

В. Бурак, відносить судовий захист до найефективніших засобів, це означає, що судові органи мають більше механізмів забезпечення при винесенні рішення по суті справи [39, ст. 183].

ЄСПЛ відноситься до регіонального рівня судового захисту, та внаслідок своєї діяльності здобув авторитетність. Він розглядає звернення громадян, здебільшого європейських країн, що ратифікували ЄКПЛ.

Унікальність ЄКПЛ та ЄСПЛ полягає в проведенні контролю у разі винесення рішення про порушення відповідного права державою, та водночас виробленні стандартів і принципів в сфері захисту прав людини [62, ст. 478].

Право на справедливий суд гарантоване у ст. 6 ЄКПЛ, та означає процесуальні дії, у вигляді змагальності сторін, що на рівних умовах заслуховуються в суді, а також дане право розуміється як недопущення процесуальних помилок, що може вплинути на винесення рішення.

Процедура подання скарг до ЄСПЛ складається із декілька правил. Серед них: заява має бути подана не пізніше 4-місяців після винесення остаточного рішення національною установою, містити обґрунтовані факти, стосуватись компетенції ЄСПЛ, і т.д.

ЄСПЛ керується під час здійснення правосуддя виключно Конвенцією та Протоколами до неї. ЄКПЛ не встановлює конкретизуючих, всеосяжних трудових прав, як це можна спостерігати у конвенціях Міжнародної організації праці чи ООН. Статі, що стосуються права на працю проголошують заборону примусової праці, недопущення дискримінації, закріплення свободи об'єднання і профспілкової діяльності, а також окремі аспекти ст. 8, а саме-поваги до приватного та сімейного життя.

Для всебічного розгляду даного питання, вважається за потрібне висвітлити окремі справи, що були розглянуті ЄСПЛ.

Перша справа, на яку варто звернути в контексті заборони примусової праці та рабства, що гарантується ст. 4 ЄКПЛ – це «Сіліадін проти Франції» 2005 р. [7].

Заявниця потерпала від підневільного стану, та виконувала працю на користь родичів, проте не отримувала за це винагороду. Обставинами справи також встановилось, що родичі, які запропонували Сіліадін допомогу з переїздом та навчанням до Франції, отримали документи особи, та всіляко перешкоджали добробуту дівчини. З боку держави було встановлено, що подружжя, яке тримало Сіліадін в підневільному стані, повинне постати судом з порушенням кримінального провадження проти них. Але, національні стадії апеляції та касації зобов'язали їх лише сплатити певну суму, на користь потерпілої. Зважаючи на це, ЄСПЛ постановив, що з боку держави не було забезпечено належних умов, задля поновлення права людини. Під «підневільним станом» ЄСПЛ розуміє виконання роботи під примусом, проти власної волі.

Ще однією показовою справою, в питаннях підневільного стану та примусової праці є «Ван дер Мусселе проти Бельгії» 1983 р. [8]. Стажер-адвокат, супроводжував клієнтів у 50 справах, в рамках призначення адвокатським об'єднанням правової допомоги. Проте, робив він це без призначення за свою діяльність винагороди. ЄСПЛ визначив, що примусова праця- це служба чи робота, яку вимагають від особи погрозами, а також, без пропозиції добровільно надання послуг. Проте, в даній справі не можна сказати про факт примусової праці, скоріше про обов'язкову роботу. Тим не менш, юний адвокат, врахувавши всі ризики, погодився брати участь в справах, що має вклад в його професійну діяльність. Зокрема, рішенням ЄСПЛ було визнано, що така діяльність не заважала заявнику виконувати оплачувану роботу, та вона була частиною звичайних обов'язків адвокатів. Недопущення у сфері зайнятості розповсюджується на всі захищені ознаки, та гарантується ст. 14 ЄКПЛ. У справі «Меєрс проти кредитного офіцера» 1995 р. встановлюється, що «доступ до зайнятості» є умовами, що виникають не лише з початком трудових відносин, а ще на стадії розгляду особою пропозиції роботодавця [5]. У зазначеній справі, суть стосувалась соціальних виплат в

розмірі, що залежить від доходу, тому під час реалізування свого права на зайнятість, кандидат врахував цей факт.

Цікавою, з позиції дискримінації та права участі в профспілкових об'єднаннях, є справа «Даніленков та інші проти Російської Федерації» 2012 р. [4]. Право на зібрання та об'єднання гарантоване ст. 11 ЄКПЛ. Громадяни Росії брали участь в об'єднанні докерів, через проведення страйку їх було, з певним часом, звільнено. Скориставшись доступними національними способами, було винесено рішення про компенсацію працівникам, та скасування рішення роботодавця. Проте, перешкодою стало доведення факту дискримінації, адже такого не передбачалось у кримінальному процесі. ЄСПЛ постановив, що уряд, не визнаючи факту дискримінації доєднався до таких процесів, на рівні з роботодавцем.

У справі «Сідабрас і Дзяутас проти Литви» 2004 р. два співробітники колишнього КДБ СРСР, після звільнення, працювали у публічній сфері, та з прийняттям Закону, що забороняв людям з таким минулим заняттям бути причетним до адміністративної та правової сфер, їх було звільнено з нової роботи [6]. ЄСПЛ, зважаючи на такі фактори, постановив, що справді мало місце виокремлення цих людей через їх попередню зайнятість, що порушило ст. 8 про повагу до приватного життя. Зокрема, дискримінація відобразилась на здатності цих громадян влаштовувати своє життя, дбати про добробут, бути частиною економіки, та реалізовувати право на працю.

Зважаючи на сучасні умови праці, все дедалі частіше, можна зустріти справи у практиці ЄСПЛ про таємницю листування та телефонних розмов на робочому місці.

Всім відома справа «Барбулеску проти Румунії» 2018 р. є яскравим прикладом цього [2]. Працівник, створив акаунт для відповіді клієнтам на платформі, де мав уже власний акаунт. За внутрішнім розпорядком, було заборонено користуватись платформою та трафіком для власних цілей. Внаслідок використання інтернету на робочому місці, для власних цілей, працівника було звільнено, та директором отримано вміст повідомлень.

Висновок ЄСПЛ має багато трактування відповідного законодавства. Наводилось ряд принципів інформаційної безпеки. Заявник, стверджував, що проти нього було порушене право на повагу до приватного життя, що гарантується ст. 8 ЄКПЛ. Встановлено, що спілкування на території бізнесу входить до поняття «приватне життя», тому має бути захищене. Було доведено, що заявник знав про внутрішній розпорядок, та скоїв дисциплінарне порушення, проте, зважаючи на доступ до акаунтів (робочого та приватного) з боку роботодавця було неправомірним.

Отже, способами захисту трудових прав, є всі відомі способи захисту прав людини, що і складають такий механізм. ЄСПЛ, будучи останньою ланкою в ієрархії способів, проте не останньою за ефективністю, часто розглядає справи, які мають факт порушення прав людини, що є дотичні до трудових прав.

3.3. Практика застосування в Україні міжнародних стандартів праці

Розбудова соціальної держави, а також євроінтеграційні процеси в Україні, прямо впливають на імплементацію міжнародних стандартів праці. Звично вважати такі стандарти взірцем та прикладом, що допомагають досягти намічених цілей в розвитку держави.

Визначення поняття міжнародно-правовий стандарт має свої особливості, що допоможе зрозуміти ряд характеристик, при визначенні місця таких стандартів в національному законодавстві. МОП у своїх документах використовує лексичну конструкцію «international standards of labour rights», що перекладається, як міжнародні стандарти (норми, керівні засади) у сфері праці. Хоча, в міжнародній доктринальній площині, лексема стандарт, поєднує в собі способи трактування (норми, керівні засади). Стандарти встановлюють керівні вимоги, на які повинні рівнятись держави у своїй політиці [124, 612].

Слід зазначити, що міжнародний стандарт в сфері праці - є орієнтиром для країн-учасників міжнародних організацій, тому не можна класифікувати

такий, як всесвітній стандарт. На думку В. Нересянца, міжнародний стандарт є моделлю поведінки, що відображає принципові правові цінності, що засновуються на охороні прав людини, верховенства права [34].

Зважаючи на сказане, вважається за потрібне, орієнтуватись на поняття, що дає Т. Шевчук, а саме: міжнародний стандарт праці - це систематизована сукупність норм та принципів, що були розроблені взаємними міжнародними угодами, які пов'язані з закріпленням права людини на працю, гарантуванням та регламентацією найманої праці, захистом та балансуванням між інтересами працівників та роботодавців, а також регулюванням праці окремих категорій населення [116, ст. 200].

Проте, не кожен міжнародний стандарт може бути визначений як взірець, та відображати правову практику конкретного питання. Міжнародний стандарт у сфері праці стає обов'язковим у випадку, якщо акт, в якому такий стандарт закріплений, імплементується до національного законодавства.

Для України, питання імплементатії та адаптації законодавства відповідно стандартів є визначальним. Європейський вектор розвитку означає, в першу чергу, приведення законодавства відповідно європейським міжнародним стандартам. Згідно ст. 9 Конституції України, ратифіковані міжнародні договори є частиною національного законодавства [56]. Закон України «про міжнародні договори» ст. 19 визнає примат міжнародного права, а саме: якщо міжнародний договір встановлює інші положення, то застосовуються положення міжнародного договору. Міжнародне трудове право та національне трудове право в українському законодавстві знаходяться в взаємодоповненні. Вплив національного права на міжнародне можна прослідкувати в здійсненні міжнародної політики та дипломатії.

Для характеристики України, по застосуванні міжнародних стандартів, варто зосередити увагу на оприлюднені МОП звіти Комітету експертів із застосування конвенцій та рекомендацій за 2022 рік [1]. Даний комітет виконує наглядову функцію системи МОП за імплементатією міжнародних трудових стандартів.

МОП вказує, що міжнародні трудові стандарти є інструментом, та незалежно від ступеню ратифікації конвенцій, необхідно проводити аналіз ситуації в кожній країні.

За визначеною системою, держава, після ратифікації конвенції зобов'язується звітувати про заходи, які були вжиті в рамках документу.

Комітет експертів із застосування конвенцій та рекомендацій – є незалежним органом, який налічує 20 експертів з права, що обираються з кожного регіону. Це допомагає їм у врахуванні всіх особливостей економіки та суспільства під час складання підзвітності. У 2022 році, особливу увагу було надано всебічній охороні оплати праці та винагороди, а також забезпеченню гідної роботи медсестринського персоналу та надомних працівників.

Згідно звіту 2020 р. Україну не оминула криза по скороченню робочих місць повної зайнятості. Тим не менш, зріс попит на професії, що пов'язані з охороною здоров'я, а також торгівлею. У 2022 році, Комітет проаналізував імплементацію трудових стандартів згідно наступних нормативних актів: Конвенції № 95 «Про захист заробітної плати» 1949 р. (ратифікована 1961 р.); Конвенції № 131 «Про встановлення мінімальної заробітної плати» 2005 р. (ратифікована 2006 р.); Конвенції №173 «Про захист вимог працівників» 2005 р. (ратифікована 2006 р.) [76], [66], [75]. Дані про виконання імплементації міжнародних стандартів надали- Конфедерація вільних профспілок України (КВПУ), та Федерація профспілок України (ФПУ).

На законодавчому рівні, Комітет встановив, що інформації про прийняття нового Трудового кодексу праці не було, в Україні надалі використовується Кодекс законів про працю, до якого вносились зміни, що відбувались відповідно нових реалій на ринку [53].

У 2020 році, були внесені зміни до положення, що регулюють укладання трудового договору. А саме, під трудовим договором розуміється угода, що укладається між сторонами, де одна зобов'язується виконати певний обсяг роботи, а інша повинна виплачувати заробітну плату, забезпечити необхідними умовами праці. Працівникам надається право реалізовувати свої

інтелектуальні чи творчі здібності за допомогою трудового договору. Передбачається особливий вид трудового договору, який має форму контракту, що дозволяє сторонам визначати самостійно всі необхідні умови праці та відповідальності. Також відбулось доповнення положення про умови розірвання трудового договору, а саме пунктом про конфлікт інтересів, що не може бути врегульований доступним способами.

Цікавим вважається доповнення положення, яке регулює відпустки, без збереження заробітної плати. Було вирішено, у разі встановлення карантину, термін перебування у відпустці, без збереження заробітної плати, не враховується до загального терміну. У період карантинних обмежень було вирішено, що оплата простою повинна бути не менше двох третіх ставки працівника. Ст. 124 Кодексу законів про працю, у новій редакції зберігає оплатність дня робітнику, який донатить кров, або проходить медичне обстеження. Зокрема, такому працівнику додається день на відпочинок, після такого заходу, зі збереженням зарплатні [53].

Під час карантинних умов, в Україні також набула популярності дистанційна та надомна робота. Зважаючи на це, уряд вирішив внести зміни до законодавства з питання матеріальної відповідальності, яка настає під час знищення обладнання, або завдання шкоди, на період надомної роботи. Було висвітлено, що наразі мінімальна заробітна плата в Україні не враховує достатні потреби працівників та їх членів сім'ї. З боку уряду не було прийнято активних дій, щоб ставка мінімальної заробітної плати не постраждала від інфляційних процесів. Зокрема, уряд не врахував загальний рівень заробітної плати, тому склалась ситуація з великим розривом між мінімальною та середньою платою. Проблемою також визнається мінімальне забезпечення діалогу між профспілками та урядом, а також мінімальний рівень проведення перевірок роботодавців. Ратифіковані урядом конвенції № 81 та № 129 «Про інспекцію праці у промисловості та торгівлі» 1947 р., та «Про інспекцію праці в сільському господарстві» 1969 р. реалізовувались не в повній мірі [81], [80].

Наріжним каменем, у питанні реалізації міжнародних стандартів урядом України, постала заборгованість заробітної плати, а отже стандарт оплати праці. Вугільна промисловість виявилась лідером у цій проблемі. Комітет підкреслив, що в період 2020-2021 рр. зросла частка заборгованості у компаніях вугледобувних промисловості, попри ствердження уряду, що питання на стадії вирішення.

Згідно ст. 2 Конвенції № 95 «Про захист заробітної плати» 1949 р., передбачається три механізми регулювання заборгованості: контроль, санкціонування, відшкодування [76].

На стадії контролю, уповноважені особи здійснили контроль незначної частки бізнесів даної галузі. Санкції знаходяться лише на стадії розробки законопроектів про внесення змін до чинного законодавства. Дані зміни мають стосуватись підняття вартості штрафування, а також зменшення кількості прогалин у аспектах кримінальної відповідальності роботодавців.

Інструментом відшкодування стали графіки виплат заборгованостей. Постало питання, також, кількості судових звернень по таким ситуаціям. Більшість рішень не були виконанні, а масштаби заборгованостей зростають. Зокрема, не відбувається відшкодування працівникам, внаслідок заборгованості, що призводить до загального зубожіння населення.

Всім відомий факт у сфері праці – це виплати заробітної плати «у конверті». З цього питання на міжнародному рівні уряд не надав жодного коментарю, що змушує обміркувати подвійність системи оплати, та не ефективності системи оподаткування. Комітет встановив крайній термін наступної підзвітності з проблемних питань, а саме - 2023 рік.

У сфері стандартизації медсестринського персоналу та надомних працівників, Україна увійшла до ряду країн, що передбачила доступну професійну підготовку медсестер та акушерок [20].

Показовим рахується той факт, що найостаннішими ратифікованими Україною конвенціями є № 117 «про основні цілі та норми соціальної

політики» (2015), № 155 «Про безпеку й гігієну праці та виробниче середовище» (2012) [89], [64].

Найближчими заходами по контролю, наглядовим органом, ситуації ратифікованих стандартів в Україні, це сесія у червні 2022, що має на меті обговорення стандартів, та грудень-листопад 2022 з надання коментарів.

МОП також передбачає програму розвитку гідної праці в Україні, на період 2016-2019 рр. [11]. В такому документі можна зустріти наступні аспекти: соціальний діалог, соціальний захист, гідні умови праці, гендерна рівність та недискримінація, тощо. У рамках міжнародних стандартів, МОП зазначає, що Україна ратифікувала найважливіші конвенції. Держава також досягла значних досягнень, у виконанні своїх зобов'язань, а також у питаннях звітності до органів МОП. Організація вбачала в програмних пріоритетах-налагодження соціального діалогу, сприянню зайнятості та розвитку підприємств, а також особлива увага до соціального забезпечення працівників та їх сімей. Система європейських стандартів розглядається, як досвід західних країн, який необхідно перейняти Україні. Проблемою в регіональному рівні, для України, є недостатній соціально-економічний рівень життя населення для забезпечення умов Європейською соціальною хартією. З цього стає явним, що в першу чергу, поки не буде здолана проблема зубожіння населення, та не розроблена ефективна політика на економічний розвиток держави, то більшість європейських стандартів залишиться для України недосяжними.

Отже, з наведених фактів зрозуміло, що міжнародні стандарти в сфері праці- це сукупність норм та принципів, що відображають керівні засади діяльності міжнародних інституцій, та відповідно яких необхідно адаптувати національні законодавства.

В Україні діє примат міжнародного права, згідно цього і формується надзвичайна роль таких стандартів. Комітет експертів із застосування конвенцій та рекомендацій, як наглядовий орган, в своїх промовах демонструє, що попри факт соціального діалогу та плідної роботи профспілок і уряду, існує

ряд проблем. Ці проблеми заважають імплементувати перелік визначальних стандартів. Задля цього, потрібно скоординувати, не лише трудову політику, а й зробити економічно-соціальні перетворення. Тим не менш, цей факт прослідковується й в системі європейських стандартів.

ВИСНОВКИ

Отже, у ході комплексного дослідження проблематики міжнародно-правового регулювання праці, було встановлено:

1. Міжнародно-правове регулювання праці - це правова система, що регулює, за допомогою міжнародного права, суспільні відносини, які виникають навколо: реалізації особою права на працю, покращення умов та охорони зайнятості, оплати праці, захисту інтересів найманих працівників. Основні ознаки міжнародно-правового регулювання праці: 1) система містить в собі норми публічного та приватного міжнародного трудового права; 2) об'єктом виступають суспільні відносини; 3) предмет складають суспільні відносини, що виникають навколо права на працю та пов'язаних з ним аспектів; 4) методологія включає в себе заходи зобов'язання, дозволу, заборони та заохочування; 5) галузь має форму нормативних актів, що створюють стандарти для національних законодавств; 6) метою регулювання є впорядкування та охорона трудових відносин; 7) суб'єктами та гарантом створення і виконання норм міжнародного трудового права виступають держави; 8) відсутність санкції в основі міжнародних трудових норм. Принципами міжнародно-правового регулювання праці є: 1) справедливість, рівність, свобода, гуманізм, добросовісність, розумність, як система загально-правових принципів; 2) принцип співробітництва, соціальної рівності, справедливості, рівної оплати праці, гендерної рівності, свободи слова, свободи зібрання та об'єднання, гуманізму, принцип «праця не є товаром», партнерства - як сукупність спеціальних принципів галузі.

2. Генезис становлення міжнародно-правового регулювання праці встановлюється за допомогою двох підходів: 1) монізму – розвиток міжнародного права відбувається з розвитком «фабричного законодавства» XVIII ст.; 2) дуалізму – XX ст. в період проведення конференції Міжнародної асоціації з правового захисту трудящих. Причинами виникнення міжнародного трудового права можна назвати: Світові війни; капіталістичну

та соціалістичну ідеологію; економічні кризи; страйки та бойкоти; появу міжнародних організацій та укріплення співпраці між країнами; боротьбу з бідністю. Співпраця між країнами у сфері трудового права пов'язана з бажанням зменшити економічні кризи та трансформувати національне трудове законодавство у міжнародні стандарти.

3. Джерела міжнародно-правового регулювання – це форма вираження міжнародних трудових норм, у вигляді законодавчих актів. Нормативні акти у сфері регулювання трудових відносин, на міжнародному рівні, поділяються за такими критеріями:

1) за формою вираження: міжнародний договір, міжнародний звичай, акти міжнародних організацій; Міжнародним договором вважається угода декількох держав про встановлення, зміну або припинення взаємних прав і обов'язків у відносинах міжнародного значення. Міжнародний звичай – це типова поведінка учасників міжнародних відносин, що відображає саме завдання права та закріплюється у вигляді норми. Актами міжнародних організацій прийнято вважати продукт її діяльності, зокрема це конвенції, статuti, договори.

2) за змістом нормативного акту: спеціальні, та загальні. Загальними є акти, що відображають принципи регулювання трудових відносин (Загальна декларація з прав людини 1948 р., Європейська соціальна хартія 1996 р., Європейська конвенція з прав людини 1950 р.). До спеціальних відносяться конвенції та рекомендації МОП.

4. Глобалізація впливає на міжнародно-правове регулювання праці, у формі покращення умов праці. Умовами праці вважається сукупність матеріальних та нематеріальних складових, що діють в конкретній галузі зайнятості. Визначення терміну праці, у правовій площині, надає Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права. Одним із підходів до розуміння праці, є висвітлення категорії заборони примусової праці. Обов'язковими елементами якої є - примус, погроза, протиправність та порушення права людини. Винятками є проходження служби, виконання

роботи у вигляді виправних робіт, вироку, або виконання громадянського обов'язку. Не може бути кваліфікована робота, що виконується в надзвичайних умовах, і та, що здійснюється на користь колективного результату, як підневільна праця.

5. Дискримінація – це негативний прояв виокремлення особи, під час реалізації прав людини. Виокремлення відбувається на основі захищених ознак, до яких належать: раса, стать, мова, релігія, політичні вподобання, національне чи соціальне походження, місце народження, походження за народженням, майновий стан. Визначення дискримінації законодавчо міститься в Конвенції МОП №111. Принцип недопущення дискримінації закріплений в Філадельфійській декларації МОП 1944 р., та встановлює рівність кожного незалежно від ознак реалізовувати свої духовні та матеріальні потреби, долучатись до розподілу заробітної плати, робочого часу, та всіх гарантованих умов праці.

6. Правове регулювання праці відбувається за допомогою механізмів впливу на суспільні відносини: інституційного та договірно-правового. Інституційний механізм складається з роботи міжнародних інституцій – ООН, спеціального органу МОП, ЄС та Ради Європи. Договірно-правовий включає в себе нормативну базу, що складається з міжнародних договорів різного характеру: конвенцій, рекомендацій, угод та директив.

7. Найбільші перетворення, в соціально-економічній системі, відбулись внаслідок пандемії Covid-19. Доповідь МОП 2020-2021 рр. стала ключовим показником змін в ринку праці. Серед сучасних проблем праці, організація, зосередила увагу на питанні заробітної плати та мінімальної ставки. Заробітна плата- це винагорода, яку отримує особа, за виконану роботу. Базовими конвенціями в даній тематиці вважаються Конвенція МОП № 95 «Про захист заробітної плати» та Конвенція МОП № 100 «Про рівну винагороду чоловіків та жінок за працю рівної цінності». Філадельфійська конвенція зобов'язує держави проводити активну політику з гарантування кожному права на працю, рівний доступ до розподілу плодів прогресу.

Мінімальна заробітна ставка має вираховуватись, згідно міжнародних рекомендацій та національної політики, у випадках, якщо не встановлена оплата трудовим договором. Виокремлено проблематику сучасного стану регулювання праці та працевлаштування у міжнародному просторі, на основі доповіді МОП «Заробітна плата у світі 2020-2021: Заробітна плата і мінімальна заробітна плата у період пандемії Covid - 19»: 1) низький рівень зайнятості, що проявився у безробітті та незаконному звільненні працівників; 2) низька оплачуваність через зменшення годин зайнятості; 3) дискримінація на підставі оплати праці та гендерній ознаці; 4) залучення працівників до гнучких форм зайнятості, що загостило проблеми фізичного та емоційного характеру, а також збільшення безробітності серед працівників з вищою освітою. Найпопулярнішими серед гнучких форм зайнятості виявились - дистанційна та надомна роботи. Різницю між двома формами, можна пояснити наступним чином: дистанційна робота частіше розуміється як інтелектуальна робота із залученням технологій, в той час, як надомна робота потребує фізичної затрати енергії, під час виконання певного продукту.

8. Механізм захисту трудових прав складається з: національної та міжнародної систем. До національної системи відносяться профспілки та судові інстанції, а міжнародна представлена у формі ЄСПЛ. Місце ЄСПЛ, в системі захисту трудових прав, характеризується його окремим статусом. Даний орган є останньою ланкою в механізмі захисту прав людини. Адже, для звернення, людина повинна пройти всі доступні засоби захисту на національному рівні. Дана установа керується лише положеннями ЄКПЛ. ЄКПЛ не встановлює окремих трудових прав, проте ЄСПЛ розглядає справи, що дотичні до гарантування права на працю, а саме питання: заборони примусової праці та рабства (ст.4), свободи об'єднання та профспілкової діяльності (ст. 11), а також окремі випадки поваги до приватного життя та кореспонденції (ст. 8).

9. Проблематика України, в питаннях адаптації національного законодавства відповідно міжнародним стандартам, представлена у вигляді:

1) існуванні старого зразка Кодексу законів про працю; 2) скороченні робочих місць; 3) мізерної мінімальної ставки заробітної плати та великому розриву із середньою ставкою, що призводить до дискримінаційних процесів, зубожіння та класового поділу суспільства; 4) мінімалізації діалогу між урядом та профспілками, що впливає на ефективність надання звітності МОП і розуміння внутрішніх проблем на ринку праці; 5) заборгованості заробітної плати, що є грубим порушенням конвенцій та принципів МОП; 6) неефективності санкцій, що настають у випадку порушення трудового законодавства; 7) існуванні неоподаткованої частки винагороди за працю на підприємствах, так звана «зарплата у конверті»; 8) недостатньому соціально-економічному розвитку.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Application of international labour standards. International Labour Office, Geneva: 2022. 870 p. URL: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_836668/lang--en/index.htm (Last accessed: 27.04.2022).
2. Case of *Bărbulescu v. Romania* (Application no. 61496/08) Judgment of The European Court of Human Rights, 5 September 2017. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-177082> (Last accessed: 27.04.2022).
3. Case of *Chapman v. The United Kingdom* (Application no. 27238/95): Judgment of The European Court of Human Rights, 18 January 2001. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-59154> (Last accessed: 27.04.2022).
4. Case of *Danilenkov and others v. Russia* (Application no. 67336/01): Judgment of The European Court of Human Rights, 30 July 2009. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-93854> (Last accessed: 27.04.2022).
5. Case of *Meyers v. Adjudication Officer* (Case C-116/94): Judgment of the Court (Fourth Chamber), 13 July 1995. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61994CJ0116> (Last accessed: 28.04.2022).
6. Case of *Sidabras and Džiautas v. Lithuania* (Application no. 55480/00, 59330/00): Judgment of The European Court of Human Rights, 27 July 2004. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22itemid%3A%22%3A%5B%5C%22001-126179%22%5D%7D> (Last accessed: 27.04.2022).
7. Case of *Siliadin v. France* (Application no. 73316/01): Judgment of The European Court of Human Rights, 26 October 2005. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-69891> (Last accessed: 27.04.2022).
8. Case of *Van der Musselle v. Belgium* (Application no. 8919/80): Judgment of The European Court of Human Rights, 23 November 1983. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-104298> (Last accessed: 27.04.2022).
9. Council Directive 83/477/EEC of 19 September 1983 on the protection of workers from the risks related to exposure to asbestos at work (second individual

Directive within the meaning of Article 8 of Directive 80/1107/EEC). URL: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/6276d1bc-b8e4-47e4-a9a7-8e64e3cb8041/language-en> (Last accessed: 28.04.2022).

10. Council Directive 89/391/EEC of 12 June 1989 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work. Official Journal L 183, 29/06/1989 P. 0001–0008. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:31989L0391&from=EN> (Last accessed: 28.04.2022).

11. Decent Work Country Programme for Ukraine. Geneva: 2016-2019. URL: https://www.ilo.org/budapest/countries-covered/ukraine/WCMS_467704/lang--en/index.htm (Last accessed: 28.04.2022).

12. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Social Action Programme. 11.06.2007. URL: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/social-action-programme> (Last accessed: 28.04.2022).

13. Hillage, J., Pollard, E. Employability: developing a framework for policy analysis / Department for Education and Employment (DfEE).-Research Report.- 1998.- №. RR85.

14. ILO centenary declaration for the future of work. Geneva: 2019. URL: https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/108/reports/texts-adopted/WCMS_711674/lang--en/index.htm (Last accessed: 28.04.2022).

15. International Labour Regulation: What Have We Really Learnt So Far? Tsogas, G. Relations industrielles / Industrial Relations. 2009. 64(1). C. 75–94. URL: <https://doi.org/10.7202/029539ar> (Last accessed: 11.04.2022).

16. Jean-Michael Servais. International labour law. The Netherlands: Wolters Kluwer; 6th edition, 2020. 408 p. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61994CJ0116> (Last accessed: 27.04.2022).

17. Labour and Decent Work. United Nations Global Compact. URL: <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/our-work/social/labour> (Last accessed: 28.04.2022).

18. New ILO Global Report on Equality at Work 2007 - Despite major progress, workplace discrimination persists and is taking on new forms. Geneva, 2007. URL: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_082596/lang--en/index.htm (Last accessed: 20.04.2022).

19. Practical Guide on Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond. Geneva: International Labour Office, 2020. 47 p. URL: https://www.ilo.org/travail/info/publications/WCMS_751232/lang--en/index.htm (Last accessed: 28.04.2022).

20. Securing decent work for nursing personnel and domestic workers, key actors in the care economy. Geneva: International labour conference. 2022. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_839652.pdf (Last accessed: 28.04.2022).

21. The Framework Agreement on part-time work agreed between the European Union's. URL: <https://eur-lex.europa.eu/EN/legal-content/summary/part-time-work.html> (Last accessed: 28.04.2022).

22. Бекашев К. А. Международное публичное право: учебник. Москва: Проспект, 2005. 784 с.

23. Бобылев А.И. Источники (формы) права. Право и государство: теория и практика. №1. 2003. С. 18-25.

24. Вершинин А. П. Меры защиты субъективных прав по гражданскому законодательству. Проблемы совершенствования законодательства о защите субъективных гражданских прав : сб. науч. тр. Ярославль. 1988.

25. Глобальный пакт о рабочих местах: согласованность политики и международная координация. Женева: Международное Бюро Труда GB.306/WP/SDG/1. 306-я сессия. URL:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_116834.pdf (дата звернення: 28.04.2022).

26. Гусов К. Н., Лютов Н. Л. Международное трудовое право. учеб. Москва: Проспект, 2014. 592 с.

27. Ершова, Е.А. Трудовое право в России: монография. Москва : Статут, 2007. 626 с.

28. Киселев И. Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Москва: ЭКСМО, 2005. 467 с.

29. Конвенция о социальной политике на территориях вне метрополии МОТ від 11.07.1947 р. № 82. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c082_ru.htm (дата звернення: 10.04.2022).

30. Лукашева Е. А. Эффективность юридических механизмов защиты прав человека: политические, экономические, социально-психологические аспекты. Москва: ИГПАН, 2004. 5-37 с.

31. Лукашук И.И. Международное право. Общая часть. 3-е изд., перераб. И доп. Москва, 2005. 432 с.

32. Пашерстник А. Е. Теоретические вопросы кодификации общесоюзного законодательства о труде. Москва, 1955. 183 с.

33. Райхесберг Н. Международное фабричное законодательство. Харків, 1905. 72 с.

34. Российское законодательство и Европейская конвенция о защите прав человека и основных свобод. Москва: Государство и право, 1997. № 5.

35. Сенякин И.М. Понятие и виды специальных норм советского социалистического права. Саратов : Саратов, 1981. 366 с.

36. Трудовое право России: учебник / отв. ред. Ю. П. Орловский, А. Ф. Нуртдинова. Москва, 2010. 648с.

37. Черняева Д. В. Международные стандарты труда. Москва: КНОРУС, 2010. 232 с.

38.Бакка Т. Дискримінація, расизм, ксенофобія, антисемітизм: історія, сьогодення і шляхи подолання: навч. посіб. Київ: Центр «Ткума», 2011. 64 с.

39.Бурак В. Я. Правові засади захисту трудових прав працівників. Київ: Істина, 2013. 186 с.

40.Віденська конвенція про право міжнародних договорів: Міжнародний договір від 23.05.1969 р. № 995-118. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_118#Text (дата звернення: 20.04.2022).

41.Декларація основних принципів та прав у світі праці: Міжнародний документ МОП від 18.06.1998 р. № 993_260. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_260#Text (дата звернення: 01.04. 2022).

42.Декларація стосовно цілей та завдань Міжнародної організації праці: Міжнародний документ від 10.05.1944 р. № 993_328. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_328#Text (дата звернення: 22.04. 2022).

43.Договір про Європейський Союз: Міжнародний договір від 07. 02. 1992 р. № 994_029. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_029#Text (дата звернення: 10.04. 2022).

44.Європейська соціальна хартія (переглянута): Хартія Ради Європи від 03.05.1996 р. № 994_062 URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text (дата звернення: 21.04.2022).

45.Єдиний європейський акт: Міжнародний документ від 17. 02. 1986 р. № 994_028. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_028#Text (дата звернення: 22.04.2022).

46.Загальна декларація прав людини: Декларація ООН від 10.12.1948 р. № 995_015. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text (дата звернення: 21.04.2022).

47.Загальна теорія держави і права: підручник: М. В. Цвік, О. В. Петришин, Л. В. Авраменко. Харків: Право, 2009. 584 с. URL: https://library.nlu.edu.ua/POLN_TEXT/KNIGI_2009/TEorijaDerjav_2009.pdf (дата звернення: 21.04.2022).

48.Заключний акт Наради з безпеки та співробітництва в Європі (Гельсинський заключний акт): міжнародний документ ООН від 01.08.1975 р. № 994_055. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_055#Text (дата звернення: 21.04.2022).

49.Заробітна плата у світі 2020-2021: Заробітна плата і мінімальна заробітна плата у період пандемії COVID-19. Міжнародне бюро праці: Женева. 2020. URL:https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_780028.pdf (дата звернення: 28.04.2022).

50.Іванова, Л. В. Застосування нестандартних форм зайнятості на сучасному ринку праці. Вісник соціально-економічних досліджень. 2013 р. № 2 (49), Ч. 1. С. 109-115.

51.Іващенко В. Рабство: сучасні форми, стан та основні тенденції. Юридичний журнал. 2005. № 11. С. 11.

52.Ізуїта П. О. Правове регулювання охорони праці в умовах ринкової економіки: автореф. дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.05 Харків, 2008. 18 с.

53.Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 р. № 322-08. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 28.04.2022).

54.Конвенція про надомну працю: Конвенція МОП від 20.06.1996 р. № 177. URL:https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_327#Text (дата звернення: 05.03.2022).

55.Конвенція про права дитини: Міжнародний документ ООН від 20.11.1989 р. № 995_021. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_021/ed19891120#Text (дата звернення: 12.04. 2022).

56.Конституція України: Закон України від 28. 06. 1996 р. № 254к/96-ВР / Відомості Верховної Ради України. 1996, № 30, ст. 141. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 02.03.2022).

57.Мацько А.С. Міжнародне право: навч. посіб. Київ: МАУП, 2003. 216 с.

58. Міжнародне право: навч. посібник / за ред. М.В. Буроменського. Київ: Юрінком Інтер, 2006. 336 с. URL: <http://194.44.152.155/elib/local/sk744109.pdf> (дата звернення: 12.03.2022).

59. Основні напрями утвердження засад соціальної держави у трудовому праві. О. М. Ярошенко. Київ, 2016. 7 с. URL: <https://ndipzir.org.ua/wp-content/uploads/2016/05/Yaroshenko13.pdf> (дата звернення: 01.04.2022).

60. Паризька хартія для нової Європи: Міжнародний документ ОБСЄ від 21.11.1990 р. № 995_058. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_058#Text (дата звернення: 04.04.2022).

61. Петрусенко В. Л. Основи філософських знань: курс лекцій. Навчальний посібник для студентів вищих закладів освіти I- II рівнів акредитації, 2 вид., стереотипне. Львів: Новий світ-2000, 2002. 296 с.

62. Позовне провадження: монографія / за ред. В.В. Комаров. Харків: Право, 2011. 550 с.

63. Прилипко С. М., Ярошенко О. М. Право на працю в системі прав людини. Київ: Право України, 2014. № 6. С. 102-110.

64. Про безпеку й гігієну праці та виробниче середовище: Конвенція МОП від 22.06.1981 р. № 155. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_050#Text (дата звернення: 25.04.2022).

65. Про безробіття: Конвенція МОП від 29.10.1919 р. № 2. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_143#Text (дата звернення: 28.04.2022).

66. Про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються: Конвенція МОП від 19.10.2005 р. № 131. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_149#Text (дата звернення: 22.04.2022).

67. Про гідну працю домашніх працівників (фрілансерів): Конвенція МОП від 16.06.2011р. № 189. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_530#Text (дата звернення: 28.04.2022).

68. Про громадянські і політичні права: Міжнародний пакт ООН від 16.12.1966. № 995_043 URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_043#Text (дата звернення: 07.04.2022).

69. Про дискримінацію в галузі праці та занять: Конвенція МОП від 25. 06. 1958 р. № 111. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_161#Text (дата звернення: 20.04.2022).

70. Про економічні, соціальні і культурні права: Міжнародний пакт ООН від 16.12.1966р. № 995_042. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042#Text (дата звернення: 07.04.2022).

71. Про Європейський Союз: Міжнародний договір від 07. 02. 1992 р. № 994_029. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_029#Text (дата звернення: 20.04.2022).

72. Про заборону та негайні заходи щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці: Конвенція МОП від 17.06.1999 р. №182. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_166/ed1999061722#Text (дата звернення: 09.04.2022).

73. Про запровадження процедури встановлення мінімальної заробітної плати: Конвенція МОП від 16.06.1928 р. № 26. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_196#Text (дата звернення: 16.04.2022).

74. Про заснування Європейської Спільноти (про заснування Європейського економічного співтовариства): міжнародний договір від 25. 03. 1957 р. № 994_017. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_017#Text (дата звернення: 20.04.2022).

75. Про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця: Конвенція МОП від 23.06.1992р. № 173. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_286#Text (дата звернення: 22.04. 2022).

76. Про захист заробітної плати: Конвенція МОП від 01.07.1949 р. № 95. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_146#Text (дата звернення: 06.04.2022).

77.Про захист прав всіх трудящих- мігрантів та членів їх сімей: Міжнародна конвенція ООН від 18.12.1990р. № 995_203. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_203#Text (дата звернення: 28.04.2022).

78.Про захист прав людини і основоположних свобод (з протоколами): Конвенція Ради Європи від 04.11.1950 р. № 995_004. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004#Text (дата звернення: 21.04.2022).

79.Про захист працівників від професійного ризику, спричиненого забрудненням повітря, шумом та вібрацією на робочих місцях: Конвенція МОП від 20.06.1977р. №148. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_051#Text (дата звернення: 11.04.2022).

80.Про інспекцію праці в сільському господарстві: Конвенція МОП від 25.06.1969 р. № 129. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_114#Text (дата звернення: 22.04. 2022).

81.Про інспекцію праці у промисловості й торгівлі: Конвенція МОП від 11.07.1947р. № 81. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_036#Text (дата звернення: 22.04. 2022).

82.Про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок: Конвенція ООН від 18.12.1979р. № 995_207. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207#Text (дата звернення: 24.04.2022).

83.Про ліквідацію всіх форм расової дискримінації: Міжнародна конвенція ООН від 21.12.1965 р. № 995_105. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_105#Text (дата звернення: 13.04.2022).

84.Про міжнародні договори України: Закон України від 29. 06. 2004 р. № 1906-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1906-15#Text> (дата звернення: 22.04.2022).

85.Про мінімальний вік для прийому на роботу: Конвенція МОП від 26.06.1973 р. № 138. URL: http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=993_054 (дата звернення: 25.03.2022).

86. Про найм та працевлаштування моряків: Конвенція МОП від 22. 10 .1996 р. № 179 URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_048#Text (дата звернення: 22.04. 2022).

87. Про організацію служби зайнятості: Конвенція МОП від 09.07.1948 р. №88. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_224#Text (дата звернення: 22.04. 2022).

88. Про основні соціальні права працівників: Хартія Співтовариства від 09.12.1989 р. № 994_044. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_044#Text (дата звернення: 06.04. 2022).

89. Про основні цілі та норми соціальної політики: Конвенція МОП від 22.06.1962 р. № 117. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_016#Text (дата звернення: 14.04.2022).

90. Про охорону материнства (переглянута в 1952 р.): Конвенція МОП від 28.06.1952 р. № 103. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_122#Text (дата звернення: 10.04. 2022).

91. Про політику в галузі зайнятості: Конвенція МОП від 09.07.1964 р. № 122. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_062#Text (дата звернення: 22.04. 2022).

92. Про працівників-мігрантів: Конвенція МОП від 01.07.1949 р. № 97. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_159#Text (дата звернення: 22.04. 2022).

93. Про працю жінок у нічний час (переглянута 1934 року): Конвенція МОП від 19.06.1934 р. №41. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_081#Text (дата звернення: 10.04. 2022).

94. Про примусову чи обов'язкову працю: Конвенція МОП від 28.06.1930 р. № 29. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_136#Text (дата звернення: 12.04.2022).

95. Про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця: Конвенція МОП від 22.06.1982 р. № 158. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_005#Text (дата звернення: 28.04.2022).

96. Про професійну реабілітацію та зайнятість інвалідів: Конвенція МОП від 20.06.1983 р. № 159 URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_065#Text (дата звернення: 22.04. 2022).

97. Про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності: Конвенція МОП від 29.06.1951 р. № 100. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_002 (дата звернення: 10.04. 2022).

98. Про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками: Конвенція МОП від 23.06.1981 р. № 156. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_010#Text (дата звернення: 22.04. 2022).

99. Про свободу асоціації та захист права на організацію: Конвенція МОП від 09.07.1948 р. № 87. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_125#Text (дата звернення: 22.04. 2022).

100. Про скорочення робочого часу до 40 годин на тиждень: Конвенція МОП від 22.06.1935 р. № 47. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_145#Text (дата звернення: 22.04. 2022).

101. Про сприяння зайнятості та захист від безробіття: Конвенція МОП від 21.06.1988 р. № 168. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_182#Text (дата звернення: 22.04. 2022).

102. Про сприяння колективним переговорам: Конвенція МОП від 19. 06. 1981 р. № 154. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_006#Text (дата звернення: 22.04. 2022).

103. Про щорічні оплачувані відпустки: Конвенція МОП від 24.06.1936 р. № 52. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_003#Text (дата звернення: 22.04. 2022).

104. Про щотижневий відпочинок на промислових підприємствах: Конвенція МОП від 25.10.1921 р. № 14. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_140#Text (дата звернення: 22.04. 2022).

105. Прокопенко В. І. Трудове право України : підручник. Харків : Консум, 1998. 480 с.

106. Процевський О. Новий зміст права на працю—основа реформування трудового законодавства України. Київ: Право України, 1999. № 6. С. 101-105.

107. Равлінко З. Заборона дискримінації. загальнотеоретичне дослідження: дисертація канд. юрид. наук: 12.00.01. Львів. 2016. 201 с.

108. Ринок праці (національний та міжнародний аспекти): Навчальний посібник. Київ: ДП «Видавничий дім «Персонал», 2010. 216 с.

109. Скакун О.Ф. Теорія держави і права: Підручник / Пер. з рос. Харків: Консум, 2001. 656 с.

110. Соціальна відповідальність (SA8000): Міжнародний стандарт від 01.10.2007 р. № n0015697-07 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/n0015697-07#Text> (дата звернення: 07.03.2022).

111. Стандартні правила забезпечення рівних можливостей для інвалідів: Резолюція 48/96 Генеральної Асамблеї ООН від 20.12.1993 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_306#Text (дата звернення: 10.04. 2022).

112. Статут Міжнародної Організації Праці: Міжнародний документ від 28.06.1919 р. № 993_154. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_154#Text (дата звернення: 01.04. 2022).

113. Статут ООН: Міжнародний документ від 26.06.1945 р. № 995_010. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_010#Text (дата звернення: 15.03. 2022).

114. Телішко В. Е., Овчаренко А. С. Міжнародне публічне право: Навч. посіб. / За заг. ред. Телішко В. Е. Київ: Центр учбової літератури, 2010. 608 с.

115. Теорія держави і права. В.В. Копейчиков, А. М. Колодій, С. Л. Лисенков та ін. Київ: Юрінком Інтер, 2004. 368 с.

116. Теорія держави та права. Є. В. Білозьоров, В. П. Власенко, О. Б. Горова, А. М. Завальний, Н. В. Заяць та ін. / За заг. ред. С. Д. Гусарева, О. Д. Тихомирова. Київ. : НАВС, Освіта України, 2017. 320 с.

117. Трудове право України. П. Д. Пилипенко, В.Я. Бурак, З. Я. Козак та ін. / За ред. П. Д. Пилипенка. Київ: 2004.—544 с.

118. Трудове право України: Підручник / За ред. Н.Б. Болотіної, Г. І. Чанишевої. Київ: Знання, 2001. С. 110-120
119. Хартія основних прав Європейського Союзу: Міжнародний документ від 07.12.2000 р. № 994_524. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_524#Text (дата звернення: 12.04. 2022).
120. Щодо загальних принципів інспекції умов праці моряків: Рекомендація МОП від 22.06.1926 р. № 28. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_103#Text (дата звернення: 06.04. 2022).
121. Щодо мінімального віку для приймання на роботу: Рекомендація МОП від 26.06.1973 р. № 146. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_077#Text (дата звернення: 10.04. 2022).
122. Щодо охорони здоров'я працівників на місцях роботи: Рекомендація МОП від 25.06.1953р. № 97. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_071#Text (дата звернення: 02.04. 2022).
123. Щодо політики в галузі зайнятості: Рекомендація МОП від 09.07.1964 р. № 122. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_246#Text (дата звернення: 22.04. 2022).
124. Юридична енциклопедія: у 6 т. Київ, 1998. 736 с.