МІЖНАРОДНЕ ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ І ЙОГО ВПЛИВ НА ТРУДОВЕ ЗАКОНОДАВСТВО УКРАЇНИ

Доп. - Стрельченко І., Ю-41
Наук. кер. – доц. Горевий В.І.

Перехід України до ринкової економіки зумовив глибокі зміни в суспільно-трудових відносинах, які потребують відповідного правового регулювання. Чинне нині трудове законодавство, котре в своїй основі представлене ще радянським Кодексом законів про працю, не завжди в змозі забезпечити належний рівень регулювання трудових відносин, що, як наслідок, негативно позначається на рівні гарантій трудових прав працівників.

Актуальність даної статті полягає в тому, що за умов, зазначених вище, виникла потреба в реформуванні трудового законодавства та комплексному вирішенні проблем правового регулювання трудових відносин.

Мета статті - висвітити окремі питання міжнародно-правового регулювання праці і його вплив на трудове законодавство України в період роботи по підготовці до розгляду в другому читанні проекту Трудового кодексу України.

Як відомо іде наполеглива робота над прийняттям Трудового кодексу України, який розглянутий Верховною Радою України ще в 2003 р. в першому читанні.

Ми вважаємо пріоритетним питання реформування чинного трудового законодавства та приведення його у відповідність до міжнародних норм і стандартів в галузі трудового права. Оскільки з 2001 р. в Україні реалізується проект технічного співробітництва МОП "Україна: сприяння реалізації основних принципів і прав у світі праці", ця робота ведеться в тісній взаємодії з ним.

Відповідно до статті 9 Конституції України діючі міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою, є частиною національного законодавства України. Якщо міжнародним договором або міжнародною угодою, в яких бере

участь Україна, встановлені інші правила, ніж ті, які містить законодавство України про працю, то застосовується правила міжнародного договору або міжнародної угоди (ст. 8-1 КЗпП України). Таким чином, в конституції нашої держави і в Кодексі законів про працю України закріплений принцип пріоритету міжнародно-правових норм перед нормами національного законодавства.

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

МОП була заснована урядами ряду країн згідно з рішенням Паризької конференції 11 квітня 1919 р. з метою міжнародного співробітництва для усунення соціальної несправедливості шляхом поліпшення умов праці. У даний час МОП покликана вирішувати такі завдання: розробка узгодженої політики та програм, спрямованих на вирішення соціально-трудових проблем; розробка та прийняття міжнародних трудових проблем; розробка та прийняття міжнародних трудових норм (конвенцій та рекомендацій) для проведення прийнятої політики у життя; допомога країнам - членам МОП у вирішенні проблем зайнятості та скорочення безробіття; розробка програм щодо поліпшення умов праці; розвиток соціального забезпечення; розробка заходів щодо захисту прав таких соціально вразливих груп трудящих як жінки, молодь, особи похилого віку, працівники-мігранти; сприяння організаціям найманих працівників і підприємців в їхній роботі спільно з урядами щодо врегулювання соціально-трудових відносин.

На сьогоднішній день членами МОП є 174 держави. Відповідно до статуту МОП її членом може бути кожна держава-член ООН. Україна являється членом МОП з 1954 року.

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

Рекомендація не є міжнародним договором і не повинна бути ратифікована. Рекомендація є побажанням, пропозицією ввести відповідні норми в національне законодавство. Рекомендація доповнює, уточнює і деталізує положення концепції, дає можливість вибору державам при застосуванні міжнародної норми. Рекомендація подається уряду держави-члена МОП з тим, щоб її положення шляхом прийняття закону або іншого нормативно-правового акта набули юридичної сили.

МОП приймає міжнародно-правові акти в сфері праці у таких напрямках : право на працю, заборона примусової праці, право на колективні переговори, право на страйк, зайнятість і працевлаштування, умови праці, охорона праці, соціальна співпраця працівників і роботодавців, мирні засоби вирішення трудових конфліктів, право працівників на створення професійних організацій тощо. Систематизовані Конвенції і рекомендації МОП утворюють Міжнародний кодекс праці. З 1919 р. МОП прийняла біля 200 конвенцій і понад 190 рекомендацій з широкого спектра питань у сфері праці. Це - основні права людини, зайнятість і навчання, умови праці або техніка безпеки і гігієна праці.

Право на працю - одне з основних прав людини. Уперше це право було проголошене у Загальній декларації прав людини. Ст. 23 Декларації проголошує, що кожна людина має право на працю, на вільний вибір роботи, на справедливі і сприятливі умови праці й на захист від безробіття. У Міжнародному пакті про економічні, соціальні й культурні права зазначається, що право на працю - це право кожної людини на отримання можливостей заробляти собі на життя працею, яку вона вільно обирає або на яку вільно погоджується. Міжнародно-правові

акти про працю підкреслюють неприпустимість примусової праці. Україна, також закріпила в ст. 43 Конституції заборону використання примусової праці у відповідності до міжнародно-правових стандартів.

Основний принцип міжнародно-правового регулювання праці - рівність в здійсненні прав і свобод людини. Рівність у праці виключає дискримінацію, під якою розуміється будь-яка відмінність, недопущення або перевага, що встановлюється за ознакою раси, статі, релігії, іноземного, соціального походження, віку, сімейного стану, що призводять до порушення рівності можливостей в галузі праці і занять. На це, наприклад, вказують такі конвенції МОП, як Конвенція № 111 про дискримінацію в галузі праці й занять (1958 р.), Конвенція № 100 про рівну винагороду чоловіків і жінок за працю рівної цінності (1951р.). Аналогічне положення міститься і в нормах національного законодавства. Так, ст. 24 КЗпП закріплює положення про те, що Україна забезпечує рівність трудових прав усіх громадян незалежно від походження, соціального і майнового стану, расової і національної належності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, роду і характеру занять, місця проживання та інших обставин.

Щодо іноземних громадян, то згідно зі ст. 8 Закону України «Про правовий статус іноземців» вони мають рівні з громадянами України права й обов'язки у трудових відносинах, якщо інше не передбачено законодавством України та міжнародними договорами України. Проте для того, щоб такі трудові відносини виникли, для іноземця необхідно отримати дозвіл Центру зайнятості. Важливим напрямом міжнародно-правового регулювання праці є сприяння зайнятості працездатного населення. Конвенція № 122 про політику в галузі зайнятості (1964р.) проголошує головною метою державної діяльності активну політику в сфері зайнятості. Державна політика зайнятості має бути спрямована на створення умов для забезпечення роботою всіх, хто готовий приступити до роботи і шукає її, забезпечити свободу вибору зайнятості з урахуванням рівня економічного розвитку країни.

Для забезпечення стабільної зайнятості й недопущення свавілля підприємців у актах МОП встановлено, що звільнення з ініціативи підприємця можливе лише за наявності законних підстав, які пов'язані зі здібностями, поведінкою працівника або виробничою необхідністю. Не є законними такі підстави для звільнення, як членство у профспілці, виконання функцій представника працівників, подання скарги або участь у справі, порушеній проти підприємця, раса, стать, сімейний стан, вагітність, віросповідання, політичні погляди, національність, вік. В Україні діє прийнятий 1 березня 1991 р. Закон «Про зайнятість населення», статті 3, 4 і 5 якого містять основні принципи державної політики зайнятості населення, перелік державних гарантій права на вибір професії і виду діяльності та додаткові гарантії зайнятості для окремих категорій населення.

Ряд конвенцій присвячений захисту трудових прав у галузі умов і охороні праці. Так, Конвенція № 47 про скорочення робочого часу до 40 годин у тиждень (1935 р.) передбачає, що встановлення 40-годинного робочого тижня не тягне за собою якого б не було зменшення заробітної плати. Години відпрацьовані понад нормальну тривалість робочого часу, Конвенція розглядає як понаднормові, які допускаються лише в певних випадках і підлягають додатковій оплаті. Аналогічні норми передбачені статтями 50, 62, 64, 65 КЗпП України. Певні стандарти встановлені відносно щотижневої праці, оплачуваних щорічних і навчальних відпусток. Так, тривалість відпустки не повинна складати менше трьох тижнів за кожний рік роботи. Мінімальний стаж роботи для виникнення права на відпустку повної тривалості становить 6 місяців. За час відпусток повинні виплачуватися відпускні, у розмірі середньої заробітної плати. Міжнародні стандарти враховані в Законі України «Про відпустки» від 15 листопада 1996 року.

У галузі регулювання заробітної плати найбільш важливим є Конвенції № 131 про встановлення мінімальної заробітної плати (1970 р.), № 95 про охорону заробітної плати (1949 р.). При визначенні мінімальної заробітної плати пропонується враховувати потреби працівників і членів їх сімей (з

урахуванням загального рівня заробітної плати в країні); вартість життя; соціальні допомоги; порівняльний рівень життя різних соціальних груп; економічні міркування, включаючи вимоги економічного розвитку; рівень продуктивності праці та бажане досягнення і підтримку високого рівня зайнятості. Конвенція передбачає також необхідність створення і функціонування особливої процедури, направленої на систематичний контроль за станом оплати праці й перегляд мінімальної заробітної плати. Заробітна плата не повинна знижуватись ні за яких умов.

Конвенція про встановлення мінімальної заробітної плати не ратифікована Україною, що дозволяє встановлювати мінімальну заробітну плату без урахування міжнародних стандартів, і без наукового і техніко-економічного обґрунтування.

Багато міжнародних актів МОП присвячено забезпеченню прав працівників щодо охорони здоров'я на виробництві. Ці акти вимагають від держав - членів МОП проведення державної політики в галузі безпеки, гігієни праці, створення ефективної системи інспекції праці. Ряд конвенцій МОП присвячений забороні використання шкідливих хімічних речовин, інші конвенції пов'язані з працею в конкретних галузях господарства (професіях). Так, Конвенції № 170 про хімічні речовини (1990 р.), № 174 про запобігання значним промисловим аваріям (1993 р.) були прийняті в зв'язку з аваріями в атомній енергетиці.

Серед конвенцій про права людини на свободу об'єднання потрібно назвати Конвенцію 1928 р. № 87 про свободу асоціації і захист права на організацію, що закріплює право працівників і підприємців вільно створювати свої організації з метою висунення і захисту своїх інтересів. Додаткові гарантії реалізації права на організацію надані Концепцією № 98 про застосування принципів права на організацію і ведення колективних переговорів (1949 р.). Конвенція № 154 про сприяння колективним переговорам (1981 р.) передбачає, що колективні переговори є універсальним засобом регулювання питань праці. Колективні переговори проводяться між підприємцями (групою

підприємців), організацією (організаціями) трудящих з метою визначення умов праці й зайнятості; регулювання відносин між підприємцями (їх організаціями) і організацією (організаціями) трудящих.

Українське трудове законодавство, що регулює питання проведення колективних переговорів, укладення і виконання колективних договорів (Закон України «Про колективні договори і угоди» від 1 липня 1993 р.), реалізації права на страйк (Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 3 березня 1998 р.) відповідають міжнародним стандартам.

У Європі джерелами міжнародно-правового регулювання праці є акти, прийняті Радою Європи і Європейським Союзом. Рада Європи прийняла понад 160 конвенцій, хартій, угод і протоколів до них, в тому числі Європейську соціальну хартію (1961 р.), Переглянуту Європейську соціальну хартію у 1996 р., Європейську конвенцію про захист прав людини і основних свобод 1950 р. Європейський союз в 1989 р. прийняв Хартію основних прав працівників, що проголошує соціальні й економічні права. Переглянута Європейська соціальна хартія передбачає 31 право у галузі зайнятості, праці, медичного обслуговування, охорони здоров'я, соціального забезпечення. У даний час йде підготовка Переглянутої хартії до ратифікації Верховною Радою України. 3 травня 1996 р. міністр закордонних справ України підписав Європейську Соціальну хартію, а згодом - 7 травня 1999 р. було підписано і повний варіант цього документа - Переглянуту Європейську соціальну хартію. Проте економічні чинники поки що не дозволяють ратифікувати цей документ Верховною Радою України. У даний час триває вивчення можливостей щодо адаптації українського національного законодавства до Хартії. Слід зазначити, що трудове законодавство України більшою мірою відповідає міжнародним стандартам, ніж соціальне -забезпечувальне. У цій сфері в Україні триває кардинальна організаційно-правова реформа.

Україна завершила приєднання шляхом ратифікації лише до 28 конвенцій Ради Європи і протоколів до них, а також заявила про приєднання шляхом підписання ще до 9 конвенцій, хартій і протоколів до них.

Україна як держава - член СНД є учасницею багатосторонніх угод, деякі з яких включають регулювання трудових відносин, прав людини і громадянина в трудовій і соціальній сферах. Наприклад, угода, прийнята державами - членами СНД про співпрацю в галузі трудової міграції і соціального захисту трудящих мігрантів (1994 р.). Україна також є учасницею значного числа двосторонніх міжнародних угод щодо регулювання відносин у галузі праці й соціальній сфері. Так, у 1993 р. укладена угода «Про трудову діяльність і соціальний захист громадян Російської Федерації і України, що працюють за межами своїх держав», у 1996 р. аналогічна угода укладена між урядами України та Республіки Білорусь, у 1997 р. укладена угода між урядом України та урядом Чеської Республіки про взаємне працевлаштування громадяни та громадян Чеської республіки.

Виходячи із вищезазначеного, ми вважаємо, щоб в Трудовому кодексі України були зазначені такі основні принципи:

оптимальне збалансування виробничої та соціальної (захисної) функції трудового права;

розвиток соціального партнерства (зміщення центру ваги правового регулювання трудових відносин із законодавчого рівня на договірний, передусім колективно-договірний);

недопустимість зниження рівня трудових гарантій працівників;

забезпечення диференціації регулювання праці;

рівне ставлення до чоловіків і жінок;

відповідність національного законодавства міжнародним нормам і стандартам, визначених конвенціями МОП, законодавством ЄС, а також міжнародними договорами, в яких бере участь Україна.

Список використаних джерел
1. Конституція України.
2. Кодекс законів про працю. З постатейними матеріалами. // Бюлетень законодавства і юридичної практики України. К. - Юрінкомінтер. 1/2004.
3. Проект Трудового кодексу України. // Праця і зарплата. - № 42. – 2003, листопад.
4. Н. Б. Болотіна, Г. І. Чанишева. Трудове право України. Підручник. К.- Знання, 2000.
5. Гусков К. Н., Куримишин М. Н. Международно-правовое регулирование труда, (в конвенциях и рекомендациях МОТ.) - М., 1992.
6. Кисилев И. Я. Трудовое право в условиях рыночной экономики: опыт стран Запада. - М., 1992.
7. Стаднік М., Нипарко Ю. Міжнародній організації праці - 80 років // Право України. - 1999. - С. 131

ТРУДОВІ ПРАВОВІДНОСИНИ В АГРАРНИХ ФОРМУВАННЯХ В ПІСЛЯРЕОРГАНІЗАЦІЙНИЙ ПЕРІОД

Доп. - Мірошніченко В., Ю-41
Наук. кер. – доц. Горевий В.І.

Основними виробниками сільськогосподарської продукції рослинного і тваринного походження в Україні є аграрні підприємства усіх форм власності та організаційно-правових форм господарювання. В Україні основними аграрними підприємцями є товариства з обмеженою відповідальністю, акціонерні товариства відкритого і закритого типів, сільськогосподарські кооперативи та інші аграрні формування.

Метою цієї статті є дослідження трудових правовідносин в аграрних формуваннях в після реорганізаційний період і внесення окремих пропозицій щодо їх вдосконалення.

Вчені аграрники, доктори юридичних наук Янчук В.З., Андрійцев В.І. та інші уявляють, що перелічених аграрних товаровиробників об'єднує те, що всі вони, по-перше, є юридичними особами, по-друге, аграрними підприємцями, по-