

МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ

ДОНЕЦЬКИЙ ЮРИДИЧНИЙ ІНСТИТУТ

В. М. Бесчастний
М. М. Клемпарський
О. В. Назимко

НАРИСИ
З МІЖНАРОДНОГО ТА ЗАРУБІЖНОГО
ТРУДОВОГО ПРАВА І ПРАВА
СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Монографія

За загальною редакцією
професора *В. М. Бесчастного*

Харків
«Право»
2017

УДК 341.96:349.2
ББК 67.52
Б40

*Рекомендовано до друку вченою радою
Донецького юридичного інституту МВС України
(протокол № 10 від 9 червня 2017 р.)*

Рецензенти:

С. М. Прилипко – член Вищої кваліфікаційної комісії суддів України, доктор юридичних наук, професор, академік Національної академії правових наук України, заслужений діяч науки і техніки України;

М. І. Інишин – завідувач кафедри трудового права та права соціального забезпечення юридичного факультету Київського національного університету імені Тараса Шевченка, доктор юридичних наук, професор, академік Національної академії правових наук України, заслужений юрист України;

В. М. Гаращук – завідувач кафедри адміністративного права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого, доктор юридичних наук, професор, член-кореспондент Національної академії правових наук України

Бесчастний В. М.

Б40 Нариси з міжнародного та зарубіжного трудового права і права соціального забезпечення : монографія / В. М. Бесчастний, М. М. Клемпарський, О. В. Назимко ; за заг. ред. В. М. Бесчастного. – Харків : Право, 2017. – 176 с.

ISBN 978-966-937-254-3

Монографія присвячена аналізу міжнародних стандартів і зарубіжного досвіду регулювання правових відносин у сфері трудового права та права соціального забезпечення. Матеріал подається в такій послідовності: 1) міжнародно-правові стандарти правового регулювання трудових відносин; 2) міжнародно-правові стандарти регулювання трудових відносин у сфері наукової, дослідницької та викладацької діяльності, міжгалузевий характер поняття науково-дослідної діяльності; 3) захист інституту материнства, проблематика заробітної плати за змістом норм сучасного міжнародного трудового права; 4) універсальні соціально-трудова права представників корінних народів за змістом норм міжнародного трудового права і міжнародних декларативно-рекомендаційних положень та ін.

Для науковців, викладачів, аспірантів, студентів юридичних вищих навчальних закладів, практичних працівників, суддів, адвокатів, спеціалістів з кадрових питань, а також усіх, хто цікавиться проблемами трудового права.

УДК 341.96:349.2

ББК 67.52

© Бесчастний В. М., Клемпарський М. М., Назимко О. В., 2017

© ДЮІ МВС України, 2017

© Видавництво «Право», 2017

ISBN 978-966-937-254-3

Передмова

Після здобуття Україною незалежності простір наукових досліджень юридичної науки зазнав неабияких змін. Для обрання раціональних напрямів подальшого розвитку вітчизняного права особливого значення набувають порівняльні наукові дослідження. Трудове право як наука розвивається, не тільки накопичуючи нові знання про свій предмет, а й формулюючи нові напрями наукових досліджень, серед яких останніми десятиліттями вирізняється правова компаративістика.

Сфера трудових відносин протягом майже цілого століття є предметом належного та неухильного нормативно-правового регулювання відповідно до норм як національного, так і міжнародного права. У наш час міжнародно-правові стандарти регулювання трудових відносин завдяки зусиллям певних міжнародних урядових організацій та вчених-правників продовжують удосконалюватися в дусі їхньої подальшої загальної гуманізації, демократизації, предметно-нормативної конкретизації.

Цивілізований, прогресивний, правовий і гуманний підхід до вирішення широкого комплексу проблем, пов'язаних із питаннями праці, відповідність національної теорії та практики регулювання трудових відносин міжнародно-правовим стандартам є ознакою правової, соціально орієнтованої та демократичної держави, у якій забезпечується рівність відповідних соціальних можливостей для всіх громадян, повага до прав та інтересів особистості, верховенство закону.

В універсальних джерелах міжнародного права, зокрема в ч. 1 ст. 62 Статуту ООН, міститься положення про всебічне заохочення до здійснення наукових досліджень в економічній, соціальній, культурній, освітній сфері, сфері охорони здоров'я та інших подібних сферах. Безпосереднім проявом цього є відповідні міжнародно-правові стандарти регулювання трудових відносин.

Переконані, що дослідження міжнародно-правових стандартів регулювання трудових відносин надасть українським ученим-прав-

никам можливість досягнути ці стандарти, здійснити їх змістовно-нормативний та соціально-ціннісний аналіз, розробляти та вносити законотвірчі пропозиції із реформування вітчизняного трудового законодавства, розробляти та представляти власні комплексні проекти нових міжнародних рекомендацій, конвенцій, інших джерел міжнародного права або вносити проекти поправок до відповідних чинних міжнародно-правових актів.

В умовах соціальних катаклізмів і викликів ХХ ст., які були пов'язані із вимогами мільйонів людей по всьому світі щодо забезпечення їм права на працю, гідних умов праці, всебічного захисту прав трудящих, отримання достатньої винагороди за виконану працю, міжнародне співтовариство (в особі урядів держав) вжило всіх необхідних зусиль нормативно-правового, інституційного та соціального характеру для встановлення як рекомендаційних, так і обов'язкових стандартів регулювання трудових відносин у кожному суспільстві, у кожній державі, у випадку будь-якої правової або соціальної колізії в трудових відносинах, щодо будь-якого загального або спеціалізованого предметно-матеріального чи морального аспекту, пов'язаного із трудовими відносинами.

Запропонована монографія присвячена аналізу міжнародних стандартів та зарубіжного досвіду регулювання правових відносин у сфері трудового права і права соціального забезпечення. Подача матеріалу проводиться за схемою: від загального до спеціального. У цілому монографія складається з 13 нарисів, які умовно можна поділити на такі блоки: 1) міжнародно-правові стандарти правового регулювання трудових відносин; 2) міжнародно-правові стандарти регулювання трудових відносин у сфері наукової, дослідницької та викладацької діяльності, міжгалузевий характер поняття науково-дослідної діяльності; 3) захист інституту материнства, проблематика заробітної плати за змістом норм сучасного міжнародного трудового права; 4) універсальні соціально-трудова права представників корінних народів за змістом норм міжнародного трудового права та міжнародних декларативно-рекомендаційних положень; 5) норми сучасного міжнародного трудового права про безпеку праці та гігієну

праці; 6) інститут колективних переговорів за змістом чинних норм міжнародного трудового права.

Зрозуміло, що предмет дослідження цими питаннями не вичерпується. У зв'язку із цим автори монографії мають сміливість висловити тезу про те, що в подальшому її буде доповнено, доопрацьовано та розширено.

Автори книги висловлюють щиру вдячність вельмишановним рецензентам цієї книги: члену Вищої кваліфікаційної комісії суддів України, доктору юридичних наук, професору, академіку Національної академії правових наук України, заслуженому діячеві науки і техніки України Прилипку Сергію Миколайовичу; завідувачеві кафедри трудового права та права соціального забезпечення Київського національного університету імені Тараса Шевченка, доктору юридичних наук, професору, академіку Національної академії правових наук України, заслуженому юристові України Іншину Миколі Івановичу та завідувачеві кафедри адміністративного права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого, доктору юридичних наук, професору, члену-кореспонденту Національної академії правових наук України Гарашуку Володимирі Миколайовичу за слушні зауваження щодо рукопису монографії.

Нарис перший

Міжнародно-правові стандарти правового регулювання трудових відносин

Розвиток і кодифікація норм міжнародного права у сфері трудових відносин розпочалися після завершення Першої світової війни в рамках правової діяльності таких міжнародних урядових організацій, як Ліга Націй та Міжнародна організація праці. Після завершення Другої світової війни і на теперішній час міжнародно-правове регулювання трудових відносин здійснюється в рамках Організації Об'єднаних Націй та тієї самої Міжнародної організації праці (далі – МОП), яка є спеціалізованою міжнародною організацією ООН.

У Преамбулі до Статуту МОП зазначається важливість стандартів міжнародно-правового регулювання трудових відносин, виходячи із нагальної та назрілої історичної необхідності: «Беручи до уваги, що існують умови праці, що спричиняють несправедливість, потребу і злидні для великої кількості людей, що породжує невдоволення, яке наражає світ та спокій у ньому на небезпеку; і беручи до уваги термінову необхідність покращення цих умов шляхом, наприклад: регламентації робочого часу, включаючи встановлення максимального робочого дня і робочого тижня; регламентації найму робочої сили; боротьби із безробіттям; гарантії заробітної плати, що забезпечує задовільні умови життя; захисту робітників від хвороб, професійних захворювань і від нещасних випадків на виробництві; захисту дітей, підлітків та жінок; пенсій за старістю та інвалідністю; захисту інтересів трудящих, зайнятих за кордоном; визнання принципу рівної заробітної плати за рівну працю; визнання принципу профсоюзної свободи; організації професійного та технічного навчання й інших заходів...»¹.

¹ Устав Международной организации труда. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_154.

Сучасну міжнародно-правову базу, відповідно до якої здійснюється регулювання сфери трудових відносин, становлять кілька сотень (!) міжнародно-правових актів МОП та ООН як обов'язкового, так і рекомендаційного характеру. Ці численні джерела міжнародного права, тобто конвенції, пакти та рекомендації, умовно вважають Міжнародним кодексом з питань праці.

Загальний огляд різноманітних численних джерел права у сфері трудових відносин дозволяє виокремити такі предметні групи питань, які підлягають регулюванню: 1) основоположні права людини та принципи у сфері праці: а) рівне право на працю для кожної людини; б) право вільно обирати вид праці або заняття (включно із рівним і вільним доступом до державної та іншої служби); в) суворя заборона на використання рабської та примусової праці; г) право на захист від безробіття; г) суворя заборона дискримінації в рамках трудових відносин та ринку праці на основі раси, статі, кольору шкіри, релігійної належності, матеріального становища, соціального походження тощо; д) право на відпочинок від праці (вихідні, відпустки тощо); 2) умови здійснення праці: право на гідні, гуманні, безпечні для життя, здоров'я (запобігання нещасним випадкам, дотримання правил безпеки, недопущення виробничого травматизму, додержання санітарно-гігієнічних та інших норм) та моралі умови праці; 3) норми щодо тривалості робочого дня та тривалості робочого тижня; 4) право на гідний рівень винагороди за виконану працю; 5) стандарти прийому на роботу та звільнення з неї; 6) норми щодо допустимих та недопустимих обсягів трудового, зокрема фізичного, навантаження на людину; 7) норми та стандарти щодо допустимого та недопустимого поводження із специфічними, вразливими, гендерними, віковими категоріями населення в межах здійснення трудових відносин та ринку праці, зокрема норми щодо використання та оплати праці дітей/неповнолітніх, жінок, людей похилого віку та інвалідів; 8) соціальні стандарти у сфері трудових відносин: а) охорона та захист материнства; б) компенсація у разі нещасних (травматичних) випадків; в) компенсація у випадку професійних захворювань; г) пенсійне забезпечення відповідно до трудового стажу та інших чинників; 9) взаємовідносини між працівниками та роботодавцями: а) укладення

трудових угод; б) врегулювання трудових спорів; в) співробітництво між працівниками та роботодавцями; 10) громадсько-правова діяльність працівників: а) захист власних прав та інтересів; б) створення професійних спілок та профспілкових федерацій/конфедерацій національного та міжнародного масштабу; в) законне право на страйк; 11) державна політика в галузі забезпечення зайнятості; 12) питання професійної підготовки працівників: а) підвищення кваліфікації та перекваліфікація працівників; б) отримання професійної, в тому числі вищої професійної, освіти, зокрема, без відриву від виробництва; 13) створення та реформування відповідного законодавства у сфері трудових відносин; 14) державні інституції з інспекції праці та захисту прав працівників; 15) матеріально-побутове забезпечення потреб працівників: а) житлове забезпечення робітників/працівників; б) сфера обслуговування робітників/працівників.

Однак із численних джерел міжнародного права МОП та ООН, як загального, так і спеціального характеру, слід особливо виокремити такі джерела права, які містять норми та положення щодо регулювання деяких основоположних питань у сфері трудових відносин: Статут МОП від 28 червня 1919 р. (зі змінами, які вносилися до нього та набували чинності в період від 1922 до 1953 р.); Конвенція про рабство від 25 вересня 1926 р. із змінами, внесеними Протоколом від 7 грудня 1953 р.; Конвенція про примусову чи обов'язкову працю №29 від 28 червня 1930 р.; Декларація стосовно цілей та завдань МОП (Філадельфійська декларація МОП) від 10 травня 1944 р.; Статут ООН від 26 червня 1945 р.; Загальна декларація прав людини від 10 грудня 1948 р.; Конвенція про захист заробітної плати №95 від 1 липня 1949 р.; Додаткова конвенція про скасування рабства, раборгівлі та інститутів і звичаїв, подібних до рабства, від 7 вересня 1956 р.; Конвенція про скасування примусової праці №105 від 25 червня 1957 р.; Конвенція про дискримінацію в галузі праці та занять №111 від 25 червня 1958 р.; Рекомендація щодо консультацій та співробітництва між державною владою та організаціями підприємців і працівників у галузевому та в національному масштабі №113 від 20 червня 1960 р.; Конвенція про політику в галузі зайнятості №122 від

9 липня 1964 р.; Рекомендація щодо політики в галузі зайнятості № 122 (на додаток до останньої однойменної конвенції) від 9 липня 1964 р.; Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права від 16 грудня 1966 р.; Міжнародний пакт про громадянські і політичні права від 16 грудня 1966 р.; Конвенція про мінімальний вік для прийому на роботу № 138 від 26 червня 1973 р.; Рекомендація щодо мінімального віку для приймання на роботу № 146 (на додаток до останньої однойменної конвенції) від 26 червня 1973 р.; Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок від 18 грудня 1979 р.; Рекомендація щодо політики в галузі зайнятості № 169 від 26 червня 1984 р.; Декларація МОП основних принципів та прав у світі праці від 18 червня 1998 р.; Конвенція про заборону та негайні заходи щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці № 182 від 17 червня 1999 р.; Рекомендація щодо заборони та негайних дій з ліквідації найгірших форм дитячої праці № 190 (на додаток до останньої однойменної конвенції) від 17 червня 1999 р.

Надзвичайно важливим видається зазначити, що сьогодні міжнародно-правові стандарти регулювання трудових відносин є похідними від загальноновизнаних основоположних, зокрема соціально-економічних, прав і свобод людини і громадянина; також ці стандарти відтворюють зафіксовані в джерелах міжнародного права загальносвітові цілі та принципи соціально-економічного і гуманітарного розвитку. Тому недаремно п. «а» Декларації щодо цілей та завдань МОП зазначає, що «праця не є товаром»¹. Таким чином, це означає, що праця формує відповідне право вільної людини, зумовлене її загальною життєвою необхідністю.

Основоположні соціально-економічні права людини та громадянина змістовно викладені у ст. 25 Загальної декларації прав людини від 10 грудня 1948 р.: «Кожна людина має право на такий життєвий рівень, включаючи їжу, одяг, житло, медичний догляд та необхідне соціальне обслуговування, який є необхідним для підтримання здоров'я і добробуту її самої та її сім'ї, і право на забезпечення в разі

¹ Декларация относительно целей и задач Международной организации труда: от 10 мая 1944 г. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_328.

безробіття, хвороби, інвалідності, вдовства, старості чи іншого випадку втрати засобів до існування через незалежні від неї обставини»¹. Отримання всіх указаних соціальних і матеріальних благ неможливо без здійснення права на працю та застосування відповідних механізмів регулювання трудових відносин.

Також Загальна декларація прав людини, відповідно до ст. 23, чітко визначає основоположне право людини на працю в цілому, а також відповідні, супутні йому права та соціальні можливості: «1. Кожна людина має право на працю, на вільний вибір роботи, на справедливі і сприятливі умови праці та на захист від безробіття. 2. Кожна людина, без будь-якої дискримінації, має право на рівну оплату за рівну працю. 3. Кожний працюючий має право на справедливу і задовільну винагороду, яка забезпечує гідне людини існування, її самої та її сім'ї, і яка в разі необхідності доповнюється іншими засобами соціального забезпечення. 4. Кожна людина має право створювати професійні спілки і входити до професійних спілок для захисту своїх інтересів»².

Право людини на працю підтверджується й у п. 1 ст. 6 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права: «Держави, які беруть участь у цьому Пакті, визнають право на працю, що включає право кожної людини дістати можливість заробляти собі на життя працюю, яку вона вільно обирає або на яку вона вільно погоджується, і зроблять належні кроки до забезпечення цього права»³.

Закріпивши беззаперечне право на вільну працю як атрибут вільної та рівноправної особистості, міжнародне право, відповідно до ст. 24 Загальної декларації прав людини, так само захищає і право людини на відпочинок і дозвілля: «Кожна людина має право на відпочинок і дозвілля, включаючи право на розумне обмеження робочого дня та на оплачувану періодичну відпустку»⁴.

¹ Загальна декларація прав людини: від 10 груд. 1948 р. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_015.

² Там само.

³ Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права: від 16 груд. 1966 р. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_042.

⁴ Загальна декларація прав людини: від 10 груд. 1948 р. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_015.

Відповідно до ст. 55 Статуту ООН, в якій спостерігається зазначений безпосередній зв'язок між міжнародно-правовими стандартами регулювання трудових відносин та основоположними законами та цілями людського розвитку, міжнародне співтовариство в особі ООН сприяє: «а) Підвищенню рівня життя, повній зайнятості населення та умовам економічного й соціального прогресу та розвитку (курсив наш. – Авт.). б) Вирішенню міжнародних проблем у галузі економічній, соціальній, охорони здоров'я та подібних проблем; міжнародному співробітництву в галузі культури і освіти. с) Загальній повазі і дотриманню прав людини та основних свобод для всіх, без відмінності раси, статі, мови та релігії» (до цих прав та свобод належить і широкий комплекс прав у сфері трудових відносин. – Прим. авт.)¹.

Першим етапом на шляху до встановлення зазначених загально-визнаних демократичних стандартів міжнародно-правового регулювання трудових відносин, результати якого, у свою чергу, неможливо сприймати у відриві від змісту основоположних прав і свобод людини, стало обмеження, а потім і скасування рабства, примусової та обов'язкової праці.

Так, у Конвенції про рабство від 25 вересня 1926 р. із змінами, внесеними Протоколом від 7 грудня 1953 р., надається визначення рабства, яке цілковито суперечить основоположному праву людини на особисту свободу та недоторканність: «1. Рабство є стан або положення людини, над яким здійснюються атрибути права власності (зокрема, й атрибути права власності на процес та результати праці такої людини. – Прим. авт.) або деякі з них»².

Стрімкий розвиток норм національного права різних суверенних держав, а також норм міжнародного права протягом всього ХХ ст. остаточно закріпив свободу та недоторканність особистості кожної людини, скасувавши, таким чином, ставлення до людини та її робочої сили як до предмета власності з боку інших людей. Вивільнення людини означає і вивільнення її праці.

¹ Устав Организации Объединенных Наций. *Организация Объединенных Наций*. URL: <http://www.un.org/ru/documents/charter/chapter9.shtml>.

² Конвенція про рабство: від 25 верес. 1926 р. із змінами, внесеними Протоколом від 7 груд. 1953 р. URL: http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/995_161.