



## РОЛЬ КОНВЕНЦИЙ МЕЖДУНАРОДНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА КАК ИСТОЧНИКОВ ТРУДОВОГО ПРАВА

Елена ПОГРЕБНЯК,

соискатель кафедры трудового права и права социального обеспечения  
Национального университета «Одесская юридическая академия»

### Summary

The article analyzes the features of application of conventions of International Labour Organization as sources of labor law in Ukraine. The legal status of International Labour Organization conventions and their legal validity are researched. The place of International Labour Organization conventions in the system of national sources of labor law is characterized.

**Key words:** International Labour Organization, ILO conventions, sources of labor law, labor legislation.

### Аннотация

В статье анализируются особенности применения конвенций Международной организации труда как источников трудового права в Украине. Рассматривается правовой статус конвенций Международной организации труда, их юридическая сила. Характеризуется место конвенций Международной организации труда в системе источников национального трудового права.

**Ключевые слова:** Международная организация труда, конвенции МОТ, источники трудового права, трудовое законодательство.

**Постановка проблемы.** В современный период значение международных трудовых норм для регулирования трудовых отношений в разных странах постоянно возрастает. Первой, начиная с 1919 г., и единственной на основе трехстороннего представительства международной специализированной организацией, которая осуществляет нормотворческую деятельность в сфере труда, была и остается Международная организация труда (далее – МОТ). Разработка и принятие международных трудовых норм в форме конвенций и рекомендаций и контроль за их исполнением – важнейшее направление деятельности МОТ, призванное предоставить помощь государствам-членам в разработке и совершенствовании национального трудового законодательства.

Конвенции МОТ занимают особое место в нормотворческом механизме этой организации. Используя все имеющиеся в ее распоряжении средства для обеспечения прав наемных работников, МОТ настаивает на выполнении конвенций как документов, способствующих социальной справедливости в целях справедливой глобализации, что указывается в Декларации МОТ от 10 июня 2008 г. [1]. Более того, МОТ добивается, чтобы не только государства – члены МОТ, но и транснациональные корпорации, имеющие предприятия в различных странах, соблюдали ее конвенции.

**Актуальность темы исследования.** Конвенции МОТ имеют особое значение в условиях кодификации национального трудового законодательства. В национальной юридической практике усили-

вается роль международных трудовых норм, закрепленных в конвенциях МОТ. Поэтому исследование особенностей применения указанных актов как источников трудового права Украины является актуальным вопросом в теоретическом и прикладном аспектах.

**Состояние исследования.** Нормотворческая деятельность МОТ, соответствие национального трудового законодательства международным трудовым стандартам, установленным актами МОТ, исследуются в работах украинских ученых В.М. Андреева, Н.Б. Болотиной, В.В. Жернакова, Н.И. Иншина, С.Н. Прилипко, Г.И. Чаньшевой, О.Н. Ярошенко и др. Вместе с тем особенности применения конвенций МОТ в качестве источников трудового права Украины в условиях кодификации национального трудового законодательства до настоящего времени не были предметом специального исследования.

**Целью статьи** является исследование особенностей применения конвенций МОТ как источников трудового права Украины, их правового статуса и юридической силы.

**Изложение основного материала.** Согласно Уставу МОТ, одним из главных направлений деятельности этой организации является нормотворчество, то есть принятие международных трудовых норм. Частью 1 ст. 19 Устава предусмотрено, что, если Конференция высказывается за принятие предложений по какому-либо пункту повестки дня, она решает, следует ли этим предложениям придать форму международной конвенции либо

рекомендации, если вопрос, который обсуждается, или какой-либо его аспект не позволяет принять по нему в данный момент решение в форме конвенции [2, с. 3].

Конвенции и рекомендации являются главным средством осуществления политики МОТ, ее целей и задач. Конвенции принимаются Генеральной конференцией большинством (не менее 2/3) голосов присутствующих делегатов. Конвенция приобретает статус многостороннего международного соглашения после ратификации ее как минимум двумя государствами – членами МОТ.

В национальной юридической практике бытует мнение, что юридически обязательными являются лишь те конвенции МОТ, которые ратифицированы Украиной, в отношении других конвенций государство не несет никаких юридических обязанностей. Между тем, этот вопрос не такой однозначный, а нормы Устава МОТ и Декларации основополагающих принципов и прав в сфере труда от 18 июня 1998 г. свидетельствуют о некоем ином подходе.

В Декларации 1998 г. подчеркивается, что все страны-члены несут обязательства, которые вытекают уже из самого факта их членства в организации, соблюдать, содействовать применению и добросовестно воплощать в жизнь в соответствии с Уставом принципы, касающиеся основополагающих прав, независимо от того, были ли ратифицированы соответствующие конвенции, а именно: а) свободу объединения и реальное признание права на ведение коллективных



переговоров; б) ликвидацию всех форм принудительного или обязательного труда; в) реальное запрещение детского труда; г) недопущение дискриминации в сфере труда и занятости.

Указанные принципы и права получили выражение и развитие в форме конкретных прав и обязанностей в следующих восьми конвенциях, признанных фундаментальными как в самой организации, так и за ее пределами: Конвенция № 87 о свободе ассоциации и защите права на организацию 1948 г.; Конвенция № 98 о применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров 1949 г.; Конвенция № 29 о принудительном или обязательном труде 1930 г.; Конвенция № 105 о ликвидации принудительного труда 1957 г.; Конвенция № 100 о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности 1951 г.; Конвенция № 111 о дискриминации в сфере труда и занятости 1958 г.; Конвенция № 138 о минимальном возрасте для приема на работу 1973 г.; Конвенция № 182 о ликвидации худших форм детского труда 1999 г.

Согласно п. 5 ст. 19 Устава МОТ, после принятия какой-либо конвенции эта конвенция направляется каждому члену МОТ для ратификации. В течение года с момента закрытия сессии Конференции (но не позднее 18 месяцев с момента закрытия сессии Конференции) конвенция должна быть представлена на рассмотрение органов власти, в компетенцию которых входит этот вопрос, для принятия соответствующего закона либо для принятия мер иного порядка. В случае ратификации конвенции государство обязано принять законодательные акты для внедрения ее в жизнь и раз в 2–4 года подавать в МОТ доклады относительно принятых мер по эффективному применению ратифицированной конвенции. Если конвенция не ратифицирована, государство – член МОТ не несет никаких других обязательств, за исключением обязательства уведомлять Генерального директора Международного бюро труда в соответствующие периоды, когда этого потребует Административный совет, о состоянии законодательства и существующей практике в его стране по вопросам, которых касается конвенция, о том, какие меры приняты либо намечены для вступления в силу каких-либо положений конвенции посредством принятия законодательных

или административных мер, коллективных договоров или каким-либо другим путем, и о тех обстоятельствах, которые препятствуют ратификации конвенции либо задерживают ее ратификацию. То есть относительно нератифицированных конвенций все-таки остаются определенные юридические обязательства государства, в том числе и Украины как члена МОТ.

По состоянию на 1 марта 2016 г. МОТ приняла 189 конвенций и 203 рекомендации, составляющие нормативную базу международно-правового регулирования труда – наиболее полный комплекс международных трудовых стандартов.

В конвенциях и рекомендациях МОТ закреплены такие важные принципы международного трудового права, как свобода труда и недопущение его принудительного применения; содействие занятости; равенство возможностей и обращения в сфере труда, включая недопущение дискриминации; создание справедливых и благоприятных условий труда; свобода объединения; социальный диалог.

Украина ратифицировала 71 конвенцию МОТ, в том числе 8 из 8 фундаментальных конвенций, 4 из 4 приоритетных конвенций, 57 из 177 технических конвенций. Из 71 конвенции, ратифицированных Украиной, 61 остаются в силе, а 8 конвенций были денонсированы.

В последнее время Украина ратифицировала ряд важных конвенций МОТ в сфере безопасности и гигиены труда: Конвенцию № 81 об инспекции в промышленности и торговле 1947 г., Конвенцию № 129 об инспекции в сельском хозяйстве 1969 г., Конвенцию № 161 о службах гигиены труда 1985 г., Конвенцию № 139 о борьбе с опасностью, причиненной канцерогенными веществами и агентами в производственных условиях, и мерах профилактики 1974 г., Конвенцию № 174 о предотвращении крупных производственных аварий 1993 г., Конвенцию № 176 о безопасности и гигиене труда в шахтах 1995 г., Конвенцию № 184 о безопасности и гигиене труда в сельском хозяйстве 2001 г. Следует отметить, что Украина ратифицировала одну из двух ключевых конвенций, которые касаются принципов формирования государственной политики в сфере охраны труда, – Конвенцию № 155 о безопасности и гигиене труда в производственной среде 1981 г.

До недавнего времени Украиной не была ратифицирована ни одна из конвенций МОТ в сфере социального обеспечения. Законом от 16 сентября 2015 г. Украина ратифицировала Конвенцию МОТ № 117 об основных целях и нормах социальной политики от 22 июня 1962 г., а Законом от 15 марта 2016 г. – Конвенцию МОТ № 102 о минимальных нормах социального обеспечения от 4 июня 1952 г.

Вместе с тем ряд ключевых конвенций в сфере труда и социального обеспечения до настоящего времени Украиной не ратифицированы. Планом мероприятий по обеспечению исполнения положений Европейской социальной хартии (пересмотренной), утвержденным Распоряжением Кабинета Министров Украины от 14 мая 2015 г. № 450-р. [4], предусмотрена подготовка предложений по ратификации Конвенции МОТ № 171 о ночной работе, Конвенции МОТ № 157 об установлении международной системы сохранения прав в области социального обеспечения, Конвенции МОТ № 88 об организации службы занятости, Конвенции МОТ № 168 о содействии занятости и защите от безработицы, Конвенции МОТ № 173 о защите требований работников в случае неплатежеспособности работодателя (раздел III «Защита требований работников учреждением-гарантом. Общие положения), Конвенции МОТ № 181 о частных агентствах занятости, Конвенции МОТ № 189 о достойном труде домашних работников, а также имплементации Рекомендации МОТ № 202 в отношении минимальных уровней социальной защиты 2012 г. Предусмотрено также изучение вопроса о возможности ратификации Конвенции МОТ № 97 о работниках-мигрантах (пересмотренной, 1949 г.).

Однако процесс ратификации названных конвенций достаточно медленный. Из указанных в Плане мероприятий конвенций на сегодняшний день Украина ратифицировала только одну Конвенцию МОТ № 102 о минимальных нормах социального обеспечения.

В то же время государству недостаточно ратифицировать конвенцию, необходимо также привести в соответствие с ней национальное законодательство. МОТ контролирует применение конвенций, во-первых, согласно ст. 24 Устава МОТ по жалобам от организаций работодателей или от профсоюзов, во-вторых, посредством систематиче-



ского контроля путем изучения отчетов государств – членов МОТ, которые они должны направлять в Международное бюро труда.

Принято считать, что конвенции и рекомендации МОТ образуют Международный кодекс труда, который содержит 13 разделов: раздел I «Основные права человека», раздел II «Занятость», раздел III «Социальная политика», раздел IV «Регулирование вопросов труда», раздел V «Коллективные трудовые отношения», раздел VI «Условия труда», раздел VII «Социальное обеспечение», раздел VIII «Труд женщин», раздел IX «Труд детей и подростков», раздел X «Пожилые работники», раздел XI «Работники-мигранты», раздел XII «Работники коренного населения», раздел XIII «Отдельные категории работников». Каждый из разделов и подразделов включает соответствующие конвенции и рекомендации МОТ.

Деятельность МОТ в настоящее время направлена прежде всего на:

– установление через конвенции обязательных минимальных стандартов в сфере наемного труда, которым должны соответствовать законодательство и практика государств – членов МОТ;

– налаживание социального диалога между правительствами и представительскими организациями работников и работодателей внутри государств;

– внедрение практики трипартизма (трехстороннего сотрудничества);

– содействие программам достойного труда с учетом глобализации производства.

В основе нормотворческой деятельности МОТ сохраняется принцип трипартизма. Между тем, создание и развитие трехсторонней структуры МОТ происходит не без критики и вызовов относительно двухстороннего и трехстороннего социального диалога. Трипартизм нередко упрекают в том, что он тормозит принятие оперативных и решительных действий, компромиссных решений, которые принимаются в рамках социального диалога, рассматриваются порой как недостаточно радикальные и оперативные, а позиции сторон социального диалога трактуются как заинтересованное отстаивание частных интересов во вред общему благу.

Однако этим аргументам противостоят исторические достижения трипартизма на международном и национальном уровнях. Вместе с тем сокращающе-

ся членство ряда организаций работников и работодателей требует обсуждения будущего профсоюзов и организаций работодателей. Вопрос заключается в том, какую роль будущая сфера труда отведет этим организациям и как они будут участвовать в формировании ее будущего.

Принцип трипартизма как основополагающий в структуре и деятельности МОТ не утрачивает своего значения. Конвенция МОП № 144 о трехсторонних консультациях для содействия применению международных трудовых норм требует проведения эффективных консультаций между правительством и организациями работодателей и работников на каждом этапе нормотворческой деятельности МОТ по различным вопросам, в том числе по ратификации международных трудовых норм и при осуществлении контроля за их применением.

Эти и другие вопросы МОТ будет решать в процессе подготовки к столетию организации. На 104-й сессии Международной конференции труда, состоявшейся в июне 2015 г., генеральный директор МОТ Гай Райдер в докладе «Инициатива столетия, касающаяся будущего сферы труда» предложил развернутый план подготовки к столетию МОТ и обозначил ключевые вопросы, которые могли бы придать определенные очертания этой инициативе и способствовать широкому, активному и заинтересованному их обсуждению.

Столетняя инициатива МОТ, которая будет отмечаться в 2019 году, дает повод оглянуться в историю, проанализировать прошлое и достигнутое в международно-правовом регулировании труда, извлечь соответствующие уроки и с их учетом представить конкретные ориентиры для будущего развития международного трудового права и обеспечения социальной справедливости. Современный интерес к этой задаче обусловлен и тем, что она предложена в условиях крайней неопределенности, отсутствия гарантий защищенности, а вектор изменений, происходящих в сфере труда, направлен не всегда на обеспечение социальной справедливости, а подчас в обратную сторону. Инициатива, апогеем которой должен стать 2019 год, должна указать путь решения задач и применения методов, позволяющих радикально изменить положение в сфере труда в XXI веке. Для реализации этой инициативы намечен трехэтапный процесс.

Первый этап, который уже начался, заключается в максимально широком привлечении к этому процессу участников трехсторонних соглашений, международных организаций, исследовательских институтов, университетов, гражданского общества. Страны призываются к формированию собственных сетей и процессов в выработке трехсторонней позиции относительно будущего сферы труда. Предлагается сконцентрировать участие в этом процессе на четырех «диалогах столетия», результаты каждого из которых будут резюмированы в основных докладах с их публикацией в конце 2016 г.

Предложенные в качестве диалогов столетия МОТ темы охватывают: 1) труд и общество; 2) достойные рабочие места для всех; 3) организацию труда и производства; 4) управление сферой труда [3, с. 35].

На втором этапе предлагается учредить комиссию высокого уровня по вопросам будущего сферы труда, которой будет поручено проанализировать итоги диалогов столетия и изложить их в докладе, который должен быть представлен на 108-й сессии (2019 г.) Конференции.

Третий этап планируется осуществить в 2019 г., в год столетней годовщины МОТ. Национальным трехсторонним участникам всех государств – членов МОТ предложено провести в первой половине года мероприятия в ознаменование столетия МОТ, уделив внимание вопросам, касающимся будущего сферы труда. Основная цель предлагаемого обсуждения состоит в разработке конкретных рекомендаций по будущим направлениям деятельности МОТ и принятии «Декларации столетия».

**Выводы.** Ратифицированные конвенции МОТ являются частью национального трудового законодательства и обладают приоритетом по отношению ко всем остальным источникам трудового права, за исключением Конституции Украины.

В Украине конвенции и рекомендации МОТ являются работающим инструментом, обязывающим приводить национальное законодательство в соответствие с общими требованиями МОТ. В то же время в национальной юридической практике имеет место частичное невыполнение взятых на себя обязательств по ратификации конвенций МОТ и приведению отечественного трудового зако-