

Василько І. В.,  
аспірант

Харківського національного університету внутрішніх справ

## МІЖНАРОДНО-ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА ПРАЦЮ ПРАЦІВНИКАМИ, ЯКІ ПРАЦЮЮТЬ У РОБОТОДАВЦІВ – ФІЗИЧНИХ ОСІБ

**Анотація.** У статті наголошено на особливому значенні міжнародно-правового регулювання реалізації права на працю працівниками як важливої й невід'ємної складової загальнотеоретичної характеристики реалізації права на працю працівниками, які працюють у роботодавців – фізичних осіб.

**Ключові слова:** право, міжнародно-правове регулювання, міжнародний договір, ратифікація, автентичність, пакт, договір.

**Постановка проблеми.** В умовах роздержавлення економіки, забезпечення свободи виробника необхідна нова модель правового регулювання трудових відносин, основана на децентралізації, розширенні договірних начал. У зв'язку з цим на перший план висуваються облік і охорона інтересів людини, її праці, захист її прав, забезпечення соціальних гарантій. На сьогодні до міжнародно-правового регулювання належать різні питання політичного, економічного, соціального, гуманітарного, військового, екологічного співробітництва держав, використання ними морського, повітряного, космічного простору. Особливе місце в цьому співробітництві належить міжнародно-правовому регулюванню праці, зародження якого можна зарахувати до початку ХХ ст.

Як предмет наукових пошуків міжнародно-правове регулювання реалізації права на працю працівниками, які працюють у роботодавців – фізичних осіб, розглядалось у роботах таких учених, як С. Іванов, В. Чхиквадзе, Ц. Ямпольська, Г. Тункін, Е. Аметистов, Л. Мінгазов, а також зарубіжних учених: Б. Блогоев, Н. Валтікос, Е. Маем, Л. Трокле, Г. Ліон-Кан та ін. Науковці відзначають, що міжнародно-правове регулювання праці перетворилося на важливий фактор, який характеризує соціальну дійсність цілісного і взаємозалежного світу.

Тому **мета статті** – дослідити міжнародно-правове регулювання реалізації права на працю працівниками, які працюють у роботодавців – фізичних осіб. У зв'язку з цим у статті планується розглянути міжнародні документи, що забезпечують захист прав працівників.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Міжнародно-правове регулювання реалізації права на працю, у тому числі й щодо працівників, які працюють у роботодавців – фізичних осіб, відіграє дуже важливу роль. Так, як зазначено в самому Кодексі законів про працю України стосовно співвідношення міжнародних договорів про працю та чинного національного законодавства України, якщо міжнародним договором або міжнародною угодою, у яких бере участь Україна, встановлено інші правила, ніж ті, що їх містить законодавство України про працю, то застосовуються правила міжнародного договору або міжнародної угоди [1]. Отже, важливою й невід'ємною складовою загальнотеоретичної характеристики реалізації права на працю працівниками, які працюють у ро-

ботодавців – фізичних осіб, є міжнародно-правове регулювання реалізації такого права.

Традиційно вирішення поставленого наукового завдання варто розпочати із з'ясування сутності складових досліджуваного явища, зокрема сутності поняття «міжнародно-правове регулювання». Так, у сучасній українській мові словосполучення «міжнародно-правовий» тлумачать як таке, що стосується міжнародного права, норм, що регулюють відносини між державами [2, с. 671]. Як відомо, відносини між державами, у тому числі пов'язані із реалізацією прав осіб у відповідних сферах суспільного життя, регулюються за допомогою міжнародних договорів [3, с. 204–205]. Потрібно зазначити, що поняття «міжнародний договір» набуло свого законодавчого закріплення. Зокрема, згідно зі ст. 9 Основного Закону України, чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, є частиною національного законодавства України. Укладення міжнародних договорів, які суперечать Конституції України, можливе лише після внесення відповідних змін до Конституції України [4].

Разом із тим задля того, щоб конкретний міжнародний акт став частиною національного законодавства й унаслідок цього засобом міжнародно-правового регулювання реалізації права на працю, у тому числі працівниками, які працюють у роботодавців – фізичних осіб, він повинен пройти певну, законодавчо визначену процедуру. У цьому випадку мова йде про процедуру укладання міжнародного договору України, яка, згідно зі ст. 2 Закону України «Про міжнародні договори України», являє собою дії щодо підготовки тексту міжнародного договору, його прийняття, встановлення його автентичності, підписання міжнародного договору та надання згоди на його обов'язковість для України [5].

Як впливає з аналізу вищенаведених законодавчих положень, процедура укладання міжнародного договору України передбачає, зокрема, процедуру встановлення його автентичності. Встановлення автентичності тексту міжнародного договору здійснюється шляхом підписання договору, підписання ад референдум (ad referendum – умовне підписання, що передбачає наступне його затвердження) чи парафування (від франц. *parapher* – розчерк, скорочений підпис – проставлення ініціалів уповноважених осіб на тексті договору). Такі форми встановлення автентичності міжнародного договору можуть застосовуватись як до самого тексту договору, так і до заключного акта конференції, який містить зазначений текст [3, с. 9–10].

Іншою важливою умовою визнання міжнародного правового акта частиною національного законодавства і як наслідок такого, за допомогою якого може здійснюватись міжнародно-правове регулювання певної сфери суспільного життя є його ратифікація. У міжнародно-правовому плані ратифікація є формою вираження згоди на обов'язковість договору для країни. Ратифікація втілюється у двох актах: міжнародно-правовому

(ратифікаційній грамоті) й національно-правовому (наприклад, законі про ратифікацію). Ратифікація є однією зі стадій укладання міжнародного договору, переважно заключною [3, с. 756].

Розглядаючи міжнародні акти як засіб міжнародно-правового регулювання реалізації права на працю працівниками, які працюють у роботодавців – фізичних осіб, передусім потрібно назвати такий їх вид, як декларація. Як зауважують у юридичній енциклопедичній літературі, декларація з погляду міжнародного права являє собою міжнародний документ про основоположні принципи з тих або інших питань [6, с. 24]. Як приклад здійснення міжнародно-правового регулювання реалізації права на працю, у тому числі працівниками, які працюють у роботодавців – фізичних осіб, за допомогою вищенаведеного міжнародного нормативно-правового акта варто назвати те, що, згідно зі ст. 2 Декларації ООН соціального прогресу та розвитку від 11 грудня 1969 р., соціальний прогрес і розвиток ґрунтуються на повазі до гідності й цінності людської особистості та забезпечують розвиток прав людини й соціальної справедливості, що вимагає термінової й остаточної ліквідації всіх форм нерівності, експлуатації окремих осіб [7]. Більш того, потрібно зазначити, що, беручи до уваги, що визнання гідності, яка властива всім членам людської сім'ї, і рівних та невід'ємних їх прав є основою свободи, справедливості й загального миру, Генеральною Асамблеєю ООН було прийнято Загальну декларацію прав людини від 10 грудня 1948 р. Отже, Загальна декларація прав людини хоча й не визначає конкретних механізмів реалізації права на працю, у тому числі працівниками, які працюють у роботодавців – фізичних осіб, але створює надійне міжнародно-правове підґрунтя задля його реалізації, на міжнародно-правовому рівні проголошує й акцентує увагу на важливості такого права.

Так само як у вищенаведеному міжнародному нормативно-правовому акті, право на працю визначено в таких міжнародних актах, як пакти. У сучасній договірній практиці держав назва «пакт» застосовується при укладанні міжнародних договорів із питань основних прав і свобод людини. Пакти укладаються та реалізуються в такому самому порядку, як і міжнародні договори й угоди [8, с. 407]. Як приклад вищенаведеного міжнародного правового акта варто назвати Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права людини від 16 грудня 1966 р., згідно зі ст. 6 якого, держави, коті беруть участь у наведеному 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 [9].

Важливим засобом міжнародно-правового регулювання суспільних відносин, у тому числі пов'язаних із реалізацією праці працівниками, які працюють у роботодавців – фізичних осіб, є такі міжнародні нормативно-правові акти, як хартії. З погляду сучасного міжнародного права під хартією потрібно розуміти міжнародно-правові документи, які встановлюють особливий статус деяких організацій або інститутів [3, с. 952]. Так, яскравим прикладом здійснення міжнародно-правового регулювання реалізації права на працю, у тому числі працівниками, які працюють у роботодавців – фізичних осіб, може слугувати Європейська соціальна хартія від 03 травня 1996 р., відповідно до ст. 1 якої, задля ефективної реалізації вищенаведеного права договірні сторони зобов'язалися таке: визнати однією зі своїх найголовніших цілей і одним зі своїх найголовніших обов'яз-

ків досягнення та підтримання якомога вищого й стабільного рівня зайнятості, маючи на меті досягнення повної зайнятості; ефективно захищати право працівника заробляти собі на життя професією, яку він вільно обирає [10].

Міжнародно-правове регулювання реалізації права на працю працівниками, які працюють у роботодавців – фізичних осіб, здійснюється, окрім вищенаведеного, за допомогою угод. Під угодою в міжнародному праві розуміється одне з найменувань міжнародного договору. Терміном «угода міжнародна», зауважує авторський колектив шеститомної юридичної енциклопедії, як правило, позначаються міждержавні акти, що підписуються від імені уряду та не підлягають ратифікації. Можуть укладатися й такі угоди, що підлягають ратифікації [11, с. 168].

Особливу увагу в контексті досліджуваного питання необхідно звернути на такий вид міжнародно-правових актів, як конвенція. У сучасній міжнародній практиці під конвенцією розуміють вид міжнародних договорів, що встановлює взаємні права й обов'язки договірних сторін. Конвенції приймаються міжнародними організаціями, конференціями, нарадами тощо, обов'язкові для виконання сторонами – учасниками відповідних конвенцій [12, с. 206]. Так, серед вищенаведених міжнародних нормативно-правових актів насамперед варто назвати Віденську конвенцію про право міжнародних договорів від 23 травня 1969 р. [13], положення якої встановлюють основні вимоги до здійснення міжнародно-правової регламентації будь-якої сфери суспільного життя, у тому числі пов'язаної із реалізацією права на працю працівниками, які працюють у роботодавців – фізичних осіб. Окрім цього, потрібно зазначити, що положення Конвенції країн СНД «Про права та основні свободи людини» від 26 травня 1995 р. визначили, що кожна людина має право на працю й захист від безробіття, а також рівну винагороду за рівнозначну працю, включаючи отримання пільг, на однакові умови щодо праці рівної цінності й на рівний підхід до оцінювання якості праці [14].

Окремо серед конвенцій, за допомогою яких здійснюється міжнародно-правове регулювання правовідносин із реалізації права на працю працівниками, які працюють у роботодавців – фізичних осіб, варто виділити конвенції Міжнародної організації праці (далі – МОП). МОП (International Labour Organization, ILO) була створена в 1919 р. відповідно до Версальського договору як автономна установа, пов'язана з Лігою Націй. Додатком до Статуту МОП стала Філадельфійська декларація 1944 р., котра сформулювала сучасні цілі й завдання цієї організації. Під егідою МОП функціонують Міжнародний інститут із вивчення соціально-трудова проблем (м. Женева, Швейцарія) та Міжнародний центр із підвищення професійно-технічної підготовки (м. Турин, Італія) [3, с. 453]. Отже, серед актів вищенаведеної міжнародної організації, за допомогою яких здійснюється міжнародно-правове регулювання реалізації права на працю, у тому числі працівниками, які працюють у роботодавців – фізичних осіб, необхідно назвати такі:

1. Конвенція МОП «Про політику в галузі зайнятості» від 09 липня 1964 р., яка була прийнята з метою стимулювання економічного зростання й розвитку, піднесення рівня життя, задоволення потреб у робочій силі та ліквідації безробіття й неповної зайнятості. Кожний член Організації проголошує і здійснює як головну мету активну політику, спрямовану на сприяння повній, продуктивній і вільно вибраній зайнятості [15].

2. Конвенція МОП «Про дискримінацію в галузі праці та занять» від 25 червня 1958 р., положення якої зобов'язують

кожного члена цієї міжнародної організації визначити й проводити національну політику, спрямовану на заохочення, методи, що узгоджуються з національними умовами й практикою, рівності можливостей і поведження стосовно праці й занять з метою викоренення будь-якої дискримінації з приводу них [16].

3. Конвенція МОП «Про захист заробітної плати» від 01 липня 1949 р., відповідно до положень якої заробітна плата, виплачувана готівкою, виплачуватиметься тільки грошима, що мають законний обіг, і виплату в формі векселів, бонів, купонів чи в будь-якій іншій формі, призначеній замінити гроші, що мають законний обіг, буде заборонено [17].

4. Конвенція МОП «Про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів» від 01 липня 1949 р., яка проголосила, що трудівники мають належний захист проти будь-яких дискримінаційних дій, спрямованих на обмеження свободи об'єднання в галузі праці [18].

5. Конвенція МОП «Про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються» від 22 червня 1970 р., положення якої спрямовані на те, що кожний член МОП, який ратифікує зазначену Конвенцію, зобов'язується створити систему встановлення мінімальної заробітної плати, яка охоплювала б усі групи найманих працівників, умови праці яких такі, що зумовлювали б доцільність такого охоплення [19].

**Висновки.** Отже, аналіз позицій учених-правознавців, а також національного законодавства, зокрема міжнародних нормативно-правових актів, що становлять його частину, надав змогу дійти висновку стосовно того, що міжнародно-правове регулювання реалізації права на працю працівниками, які працюють у роботодавців – фізичних осіб, здійснюється за допомогою сукупності міжнародних нормативно-правових актів, що пройшли процедуру щодо їх укладання й визнання частиною національного законодавства (установлення автентичності, ратифікація тощо), положення яких установлюють і слугують нормативним підґрунтям реалізації такого права, визначають національні стандарти й принципи трудових правовідносин.

#### Література:

1. Кодекс законів про працю : Закон України від 10 груд. 1971 р. № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – № 50.
2. Великий глумачний словник сучасної української мови (з дод., допов. та CD) / уклад. і голов. ред. В.Т. Бусел. – К. ; Ірпінь : ВТФ «Перун», 2009. – 1736 с.
3. Великий енциклопедичний юридичний словник / за ред. Ю.С. Шемшученка. – К. : Юрид. думка, 2007. – 992 с.
4. Конституція України від 28 черв. 1996 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
5. Про міжнародні договори України : Закон України від 29 черв. 2004 р. № 1906-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2004. – № 50. – Ст. 540.
6. Юридична енциклопедія : в 6 т. / редкол.: Ю.С. Шемшученко (голова редкол.) та ін. – К. : Укр. енцикл., 1998–2004. – Т. 2 : Д – Й. – 1999. – 744 с.
7. Декларація соціального прогресу та розвитку від 11 груд. 1969 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995\\_116](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_116).

8. Юридична енциклопедія : в 6 т. / редкол.: Ю.С. Шемшученко (голова редкол.) та ін. – К. : Укр. енцикл., 1998–2004. – Т. 4 : Н – П. – К. : Юридична думка, 2002. – 720 с.
9. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права від 16 груд. 1966 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995\\_042](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_042).
10. Європейська соціальна хартія від 03 травня 1996 р. // Офіційний вісник України. – 2006. – № 40. – Ст. 2660.
11. Юридична енциклопедія : у 6 т. / редкол.: Ю.С. Шемшученко (відп. ред.) та ін. – К. : Українська енциклопедія, 1998–2004. – Т. 6. – 2004. – 770 с.
12. Юридична енциклопедія : в 6 т. / редкол.: Ю.С. Шемшученко (голова редкол.) та ін. – К. : Укр. енцикл., 1998–2004. – Т. 3 : К – М. – К. : Юридична думка, 2001. – 792 с.
13. Віденська конвенція про право міжнародних договорів від 23 трав. 1969 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/995\\_118](http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/995_118).
14. Конвенція Співдружності Незалежних Держав про права та основні свободи людини від 26 трав. 1995 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/997\\_070](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/997_070).
15. Конвенція про політику в галузі зайнятості від 09 лип. 1964 р. № 122 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993\\_062](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_062).
16. Конвенція про дискримінацію в галузі праці та занять від 25 черв. 1958 р. № 111 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993\\_161](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_161).
17. Конвенція про захист заробітної плати від 01 лип. 1949 р. № 95 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993\\_146](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_146).
18. Конвенція про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів від 01 лип. 1949 р. № 98 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993\\_004](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_004).
19. Конвенція про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються, від 22 черв. 1970 р. № 131 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993\\_149](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_149).

#### **Василько І. В. Международно-правовое регулирование реализации права на труд работниками, работающими у работодателей – физических лиц**

**Аннотация.** В статье отмечено особое значение международно-правового регулирования реализации права на труд работниками как важной и неотъемлемой составной части в общей теоретической характеристике реализации права на труд работниками, работающими у работодателей – физических лиц.

**Ключевые слова:** право, международно-правовое регулирование, международный договор, ратификация, аутентичность, пакт, договор.

#### **Vasylko I. International legal regulation of the right to work of employees who work for employers – individuals**

**Summary.** The article highlighted the special significance of international legal regulation of the right to work of employees, as an important and integral part of the general theoretical characteristics of the right to work of employees who work for employers – individuals.

**Key words:** law, international legal regulation, international treaty, ratification, authenticity, pact, agreement.