

## **МІЖНАРОДНЕ ТРУДОВЕ ПРАВО**

*Електронний навчально-методичний посібник для студентів першого (бакалаврського) рівня вищої освіти Одеського інституту МАУП*

### **ЗМІСТ**

Вступ .....	2
Розділ 1. Поняття та розвиток міжнародно-правового регулювання праці.....	2
1.1 Поняття міжнародного трудового права.....	2
1.2 Всесвітні міжнародні стандарти праці.....	3
1.3 Аналіз розвитку міжнародно-правового регулювання праці .....	4
Розділ 2. Міжнародна організація праці та її нормотворча діяльність.....	5
2.1 МОП та її органи.....	5
2.2 Класифікація нормативно-правових актів МОП .....	6
2.3 Взаємовідносини МОП та України .....	7
Розділ 3. Правове регулювання праці мігрантів .....	9
3.1 Міжнародні договори України з питань трудової діяльності та соціального захисту працівників та їх значення .....	9
3.2 Імплементация норм міжнародного права в законодавство України щодо праці іноземців .....	11
3.3 Правове регулювання праці громадян України за кордоном .....	11
Висновки .....	12
Список використаних джерел .....	14
Додатки.....	16
Додаток 1. Поняття міжнародного трудового права, історичні передумови його становлення та розвитку.....	26
Додаток 2. Міжнародна організація праці.....	29
Додаток 3. Навчально-методичні матеріали до вивчення дисципліни .....	35

*Підготовлено доцентом кафедри правових дисциплін О. А. Золотарьовою*

Затверджено на засіданні кафедри правових дисциплін (протокол № 10 від 23.09.2021 р.)

**Золотарьова О. А. Міжнародне трудове право.** [Електронний ресурс]. Електронний навчально-методичний посібник для студентів першого (бакалаврського) рівня вищої освіти Одеського інституту МАУП. ОІ МАУП, 2021. 45 с. (CD-ROM); Систем. вимоги: Pentium; Windows.

Електронний навчально-методичний посібник «Міжнародне трудове право» підготовлений для студентів спеціальності 081 Право денної та заочної форм навчання. У посібнику проаналізовані поняття, історичні аспекти розвитку міжнародного трудового права, джерела міжнародно-правового регулювання праці, міжнародні стандарти праці, напрями діяльності МОП. Досліджено нормативно-правові акти МОП, взаємовідносини МОП та України. Розглянуті питання правового регулювання праці мігрантів, міжнародних договорів України з питань трудової діяльності та соціального захисту працівників. Доданий аналіз історичних передумов становлення міжнародного трудового права, як галузі міжнародного публічного права, та інформація про Міжнародну організацію праці, зокрема перелік Конвенцій МОП, ратифікованих Україною. До посібника включені методичні матеріали, список рекомендованої літератури та питання до заліку.

© Золотарьова О. А., 2021.

© Одеський інститут ПрАТ «ВНЗ

«Міжрегіональна Академія управління персоналом», 2021.

## Вступ

Відповідно до ст. 9 Конституції України чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких дана Верховною Радою, є частиною національного законодавства України [1]. Якщо міжнародним договором або міжнародною угодою, в яких бере участь Україна, встановлені інші правила, ніж ті, які містить законодавство України про працю, то застосовуються правила міжнародного договору або міжнародної угоди (ст. 8-1 КЗпП України) [2]. Таким чином, в Конституції нашої держави і в Кодексі законів про працю України закріплений принцип пріоритету міжнародно-правових норм перед нормами національного законодавства.

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 [3]. 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 [4]. Взагалі, на думку деяких дослідників, право людини на працю є таким само природним, як і право на життя. Праця завжди була джерелом доходів людини, а в нашому матеріальному світі кількість доходів, зазвичай, визначає його статус в суспільстві, впевненість у власних силах, психологічний, а іноді навіть духовний спокій.

У цьому посібнику проаналізовано підручники, наукові статті та праці сучасних вітчизняних та іноземних юристів та вчених, зміст нормативно-правових актів, конвенцій та рекомендацій МОП. В умовах глобалізації актуалізувалися питання міжнародного трудового права, яке продовжує свій розвиток у новій реальності початку XXI століття.

### **Розділ 1. Поняття та розвиток міжнародно-правового регулювання праці**

#### **1.1 Поняття міжнародного трудового права**

Поняття «міжнародне трудове право» часто вживають як синонім поняття «міжнародно-правове регулювання праці», яке зародилося під час розвитку міжнародного співробітництва держав після Першої світової війни, як результат наміру проведення узгодженої політики держав у найбільш важливих сферах суспільних відносин. У витоків діяльності з регулювання трудових відносин за допомогою міжнародних норм права стояла Міжнародна Організація Праці, метою заснування якої є створення міжнародних трудових стандартів, програм, спрямованих на покращення умов праці та життя працюючих, на підвищення можливості зайнятості та підтримку прав людини.

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 також можуть бути різні об'єднання держав: Рада Європи, Європейський Союз, СНД.

Отже, таке регулювання праці здійснюється не тільки Міжнародною Організацією Праці, а й в рамках такої міжнародної організації, як Організація Об'єднаних Націй, а також міждержавних об'єднань: Рада Європи, Європейський Союз, Співдружність Незалежних Держав, Організація економічної співпраці та розвитку.

Також це є здійснювана на міжнародному рівні діяльність держав та міждержавних об'єднань (організацій) щодо впорядкування трудових відносин за допомогою права, їх юридичного закріплення, охорони та розвитку.

У сфері застосування контролю конституційності міжнародно-правових актів вдалим є збалансоване поєднання двох видів контролю: і попереднього, і наступного. Саме такий підхід надає можливості і запобігти підписанню та приєднанню до неконституційних міжнародно-правових актів, так і в подальшому проводити моніторинг чинних міжнародно-правових актів у їхньому співвідношенні із нормами Конституції [5].

Отже, міжнародне трудове право — це самостійна галузь у системі сучасного міжнародного права, сформована на основі єдиної системи загальних стандартів у сфері праці та трудових відносин (наймана праця, зайнятість, трудова міграція), а також міжнародних договорів та правил і норм міжнародних організацій.

## 1.2 Всесвітні міжнародні стандарти праці

Міжнародно-правові стандарти у сфері праці та трудових відносин — це впорядкована система міжнародних норм та принципів, розроблених на основі взаємних угод між державами щодо питань, пов'язаних із визнанням та закріпленням основних прав людини у сфері праці, регламентування найманої праці та її окремих умов, захистом індивідуальних та колективних інтересів працівників, визначення основ правового статусу трудівників-мігрантів, регулювання праці окремих категорій працівників, формування соціальної політики та визначення її пріоритетів. Утворення цієї системи, забезпечення її цілісності, єдності та функціональної здатності є результатом нормотворчої діяльності, яка здійснюється в рамках ООН, Міжнародної організації праці, регіональних об'єднань держав та дво- і багатосторонніх домовленостей між ними. Така діяльність має впорядкований та системний характер, що досягається завдяки чіткому перерозподілу завдань, функцій та повноважень міжнародних організацій, взаємоузгодженням інтересів між самими державами та дотриманням загальноновизнаних норм і принципів сучасного міжнародного права [6].

Міжнародні стандарти праці — це своєрідна нормативна субстанція міжнародного трудового права, що відображає результати діяльності держав і направлена на внесення до ринкової економіки соціальних цінностей. Змістом цих стандартів є концентроване відображення досвіду багатьох країн, результат прискіпливого відбору найбільш цінних та універсально значимих норм і положень національних систем трудового права, створення оригінальних синтетичних правил за участю юристів, які представляють існуючі системи правового регулювання праці, підсумок зіткнення різноманітних думок та підходів, різнорідних політичних сил та інтересів, ідеологічних концепцій, знаходження компромісних юридичних формул, трансформованих у міжнародні [7].

У рамках ООН закріплено основні права людини у сфері праці. Саме правові документи ООН, у яких отримали програмне та нормативне закріплення трудові права, стали фундаментальними в процесі формування правової моделі міжнародних трудових стандартів. Саме правові документи ООН, які за своєю природою мають універсальний характер, а це — Загальна декларація прав людини, пакти 1966 р., «Міжнародна конвенція про ліквідацію всіх форм расової дискримінації» (1966 р.), «Конвенція про ліквідацію усіх форм дискримінації по відношенню до жінок» (1979 р.), «Міжнародна конвенція про захист прав усіх трудящих-мігрантів та членів їх сімей» (1990 р.), «Конвенція про права дитини» (1989 р.) створили формальні передумови для такого моделювання і впорядкування нормотворчої діяльності МОП у другій половині ХХ ст.

Так, Загальна декларація прав людини проголошує низку основних трудових прав:

1. кожна людина як член суспільства має право на соціальне забезпечення і на здійснення необхідних для підтримання її гідності і для вільного розвитку її особи прав у економічній, соціальній і культурній галузях (ст. 21);
2. кожна людина має право на працю, на вільний вибір роботи, на справедливі і сприятливі умови праці та на захист від безробіття (п. 1 ст. 22);
3. кожна людина, без будь-якої дискримінації, має право на рівну оплату за однакоvu працю (п. 2 ст. 23);

4. 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 (п. 3 ст. 23);
5. кожна людина має право створювати професійні спілки і входити до професійних спілок для захисту своїх інтересів (п. 4 ст. 23);
6. кожна людина має право на відпочинок і дозвілля, включаючи право на розумне обмеження робочого дня та на оплачувану періодичну відпустку (ст. 24);
7. 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 безробіття, хвороби, інвалідності, вдівства, старості чи іншого випадку втрати засобів до існування через незалежні від неї обставини (п. 1 ст. 25) [8].

Більш детально регламентовано основні трудові права людини у «Міжнародному пакті про економічні, соціальні і культурні права» (1966 р.), положення якого так само, як і положення «Пакту про громадянські і політичні права», передбачають тверді юридичні зобов'язання щодо їх імплементації до національного законодавства держав, які ратифікували ці пакти. Детальніше Хартія прав людини вивчається в курсі Конституційного права та Міжнародного (публічного) права, а також спецкурсі «Міжнародно-правовий механізм захисту прав людини».

Фундаментальні положення щодо основних прав людини у сфері праці та трудових відносин, які визначені правовими документами ООН, конкретизовані та детально регламентовані Міжнародною організацією праці шляхом розробки та прийняття конвенцій та рекомендацій з окремих питань праці.

### 1.3 Аналіз розвитку міжнародно-правового регулювання праці

Історія становлення та розвитку міжнародного трудового права нерозривно пов'язана з процесом формування класу найманих працівників. Прагнення до поліпшення умов праці, побуту, життєвого рівня, загального добробуту як самих працівників, так і членів їхніх сімей, глобалізація, міжнародна інтеграція та деякі інші чинники сприяли появі міжнародних інституцій, що основними завданнями ставили вироблення єдиних міжнародних стандартів у сфері найманої праці та трудових відносин.

Забезпечуючи регулювання міждержавних відносин, спрямованих на захист основних трудових прав людини, міжнародне трудове право, водночас, є частиною міжнародного захисту прав людини, і більше того, зрозуміло, що саме міжнародне трудове право поклало початок становленню інституту захисту прав людини у міжнародному праві [9].

Загалом проблемам формування прав громадян почали надавати належної уваги ще з часів прийняття у 1215 р. Великої Хартії вольностей. Проте як обов'язок держави — захищати права своїх громадян — почали визначати з часу конституціонування так званих буржуазно-демократичних прав.

Серед перших, хто висував ідеї міжнародно-правового регулювання праці та робив спроби захисту трудових прав працівників з допомогою міжнародних засобів, були англійський соціал-утопіст Роберт Оуен та промисловець і політичний діяч Ч. Хіндлі, французький лікар та економіст Луї Рене Вільєрм, а також швейцарський послідовник Роберта Оуена Даніель Легран [10].

Вирішальне значення для створення міжнародного трудового права мали проведені наприкінці XIX ст. в Англії, Франції, Німеччині, Швейцарії та інших європейських державах соціальні реформи, спрямовані на поліпшення становища працівників. Саме уряд Швейцарії виступив з ініціативою проведення конференції, яка своїм основним завданням мала визначити формування міжнародного трудового законодавства. Цю ініціативу підтримав німецький кайзер Вільгельм II і запропонував провести таку конференцію в Берліні, де вона, власне, і відбулася у 1890 р. Ця конференція стала першим міжнародним зібранням з проблем міжнародного

трудового права, її результатом стали резолюції щодо поліпшення умов праці у шахтах, встановлення вікових меж прийому на роботу, скорочення робочого дня для дітей, підлітків та жінок, встановлення неділі обов'язковим вихідним днем.

Наступними етапами формування передумов міжнародного трудового права була утворена у 1890 р. Міжнародна асоціація трудового законодавства та скликані за її сприянням у 1905 - 1906 рр. у Берліні міжурядові конференції, на яких було офіційно прийнято дві важливі конвенції. Вони забороняли нічну працю жінок на промислових підприємствах та використання білого фосфору у виробництві сірників.

Важливо відзначити, що саме Швейцарія наприкінці XIX — на початку XX століття була одним із ініціаторів прийняття міжнародного трудового законодавства та відіграла основну роль в ідейному русі, який привів до виникнення у 1919 р. Міжнародної організації праці (МОП). Створення такої потужної міжнародної інституції, мета та завдання якої полягали в поліпшенні умов праці та життя працівників шляхом встановлення єдиних міжнародних стандартів трудових прав завершило формування передумов і стало початком становлення і розвитку сучасного міжнародного трудового права.

У 20-х роках XX століття факт існування міжнародного трудового права констатували німецькі юристи Г. Куттіг та Г. фон Тіллі, а також француз Рейно. У 50-х роках про самостійність міжнародного трудового права, його значення та перспективи розвитку писали болгарські вчені І. Янулов та М. Геневські, німецький юрист Ф. Гамільшег. А дещо пізніше про міжнародне трудове право як про нову галузь у сфері міжнародного права говорили югославський вчений Б. Благоєв, росіянин С. А. Іванов, французькі юристи Ж. Камерлінк та Ж. Ліон-Кан [11].

Однією з характерних особливостей сучасного міжнародного права з точки зору загальної теорії права є те, що, будучи окремою галуззю права, воно одночасно виступає своєрідною системою права, структурними елементами якої є ряд інших галузей права, яким притаманна міжнародна публічність. Власне, і міжнародне трудове право також є складовою міжнародного права [12].

## **Розділ 2. Міжнародна організація праці та її нормотворча діяльність**

### **2.1 МОП та її органи**

МОП була заснована урядами ряду країн згідно з рішенням Паризької конференції 11 квітня 1919 р. в межах Ліги Націй з метою міжнародного співробітництва для усунення соціальної несправедливості шляхом поліпшення умов праці. У даний час МОП - одна зі спеціалізованих установ ООН. МОП покликана вирішувати такі завдання: розробка узгодженої політики та програм, спрямованих на вирішення соціально-трудова проблем; розробка та прийняття міжнародних трудових норм (конвенцій та рекомендацій) для проведення прийнятої політики у житті; допомога країнам - членам МОП у вирішенні проблем зайнятості та скороченні 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-трудова відносин [13].

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 р. Головним принципом роботи МОП є трипартизм, що означає, що формування майже всіх органів МОП базується на основі трьохстороннього представництва - від урядів, представників працівників і підприємців - роботодавців. Отже, кожна держава представлена чотирма делегатами: два - від уряду, по одному - від підприємців і працівників.

Вищий орган МОП - Міжнародна конференція праці (Генеральна конференція), яка скликається щорічно і складається з делегатів усіх держав - членів МОП. До компетенції

Генеральної конференції відноситься прийняття міжнародних конвенцій і рекомендацій, визначення задач і напрямів діяльності МОП, внесення змін у її Статут, прийом у члени МОП окремих держав, спостереження за застосуванням державами ратифікованих ними конвенцій, а також рекомендацій МОП.

Виконавчим органом МОП є Адміністративна рада, яка обирається на Міжнародній конференції праці й складається з 56 чоловік: 28 делегатів представляють уряди, 14 - підприємців і 14 - працівників. Адміністративна рада призначає Генерального директора Міжнародного Бюро Праці.

Міжнародне Бюро Праці – постійний орган МОП - виконує функції секретаріату, він не є суб'єктом міжнародно-правового регулювання праці, але займається підготовкою конвенцій і рекомендацій МОП і спостереженням за їх застосуванням, збиранням і поширенням інформації щодо міжнародно-правового регулювання умов праці найманих працівників. Міжнародне Бюро Праці займається підготовкою матеріалів до конференції МОП, надає допомогу державам у виробленні законів на основі рішень Генеральної конференції, видає публікації щодо міжнародно-правового регулювання праці [14]. (Див. Додаток 2).

## 2.2 Класифікація нормативно-правових актів МОП

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.

Конвенції приймаються Генеральною конференцією більшістю голосів присутніх делегатів. Конвенція набуває статусу багатосторонньої міжнародної угоди після ратифікації її як мінімум двома державами - членами МОП і з цього моменту накладає певні зобов'язання як на ті держави, що ратифікували її, так і на держави, що не ратифікували даної конвенції. Для окремої держави - члена МОП конвенція стає юридичне обов'язковою тільки після ратифікації її вищим органом державної влади (конвенції містять правила також про порядок їх денонсації). У разі ратифікації конвенції держава зобов'язана прийняти законодавчі акти для проведення її в життя і раз на 2 - 4 роки подавати в МОП доповіді відносно вжитих заходів щодо ефективного застосування ратифікованої конвенції. Якщо конвенція не ратифікована, держава несе зобов'язання інформувати по запитах Адміністративної ради МОП про стан національного законодавства і практики відносно такої конвенції, а також про заходи, які передбачається вжити для надання їй сили.

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 конвенції, 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 181 конвенцію і 188 рекомендацій з широкого спектру питань у сфері праці. Це – основні права людини, зайнятість і навчання, умови праці або техніка безпеки і гігієна праці [15].

## 2.3 Взаємодія МОП та України

Міжнародні нормативно-правові акти, в тому числі акти МОП, ратифіковані Україною,

впливають на зміни в українському трудовому законодавстві. Міжнародно-правові акти про працю підкреслюють неприпустимість примусової праці. Європейська конвенція про права людини (1959 р.) [16], Конвенція МОП № 29 про примусову або обов'язкову працю (1930 р.) визначають примусову працю як будь-яку роботу або службу, що вимагається від будь-якої особи під загрозою покарання, якщо тільки дана особа не запропонувала добровільні послуги. При цьому зазначається, що не є примусовою праця, що застосовується в зв'язку з надзвичайними (непереборними) обставинами, внаслідок законів про обов'язкову військову службу, а також що виконується внаслідок судового вироку [17]. Конвенція № 105 про скасування примусової праці вказує на неприпустимість примусової праці як засобу політичного впливу (виховання) або як міри покарання за наявність чи за висловлення політичних поглядів (переконань), протилежних встановленій політичній, соціальній або економічній системі. Україна, що ратифікувала названу конвенцію, закріпила в ст. 43 Конституції заборону використання примусової праці у відповідності до міжнародно-правових стандартів [1]. Саме ці дві конвенції (№ 29 і № 105) ратифікувала найбільша кількість держав (Конвенцію № 29 ратифікували 143 держави, а Конвенцію № 105 - 129 держав) [18].

Основний принцип міжнародно-правового регулювання праці - рівність в здійсненні прав і свобод людини. На це, наприклад, вказують такі конвенції МОП, як Конвенція № 111 про дискримінацію в галузі праці й занять (1958 р.) [19], Конвенція № 100 про рівну винагороду чоловіків і жінок за працю рівної цінності (1951 р.) [20]. Аналогічне положення міститься і в нормах національного законодавства. Так, ст. 2-1 КЗпП України закріплює положення про те, що Україна забезпечує рівність трудових прав усіх громадян незалежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної належності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, роду і характеру занять, місця проживання та інших обставин [2]. 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 (див. § 7.5, пункт "Трудовий договір з трудящим-мігрантом") [21].

Важливим напрямом міжнародно-правового регулювання праці є сприяння зайнятості працездатного населення. Конвенція № 122 про політику в галузі зайнятості (1964 р.) проголошує головною метою державної діяльності активну політику в сфері зайнятості. 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 [22]. Основні завдання нашої держави в сфері зайнятості та регулювання ринку праці зазначені в законодавстві. В Україні діє (зі змінами) 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 (див. гл. 6) [23].

Ряд конвенцій присвячений захисту трудових прав у галузі умов і охорони праці. Так, Конвенція № 47 про скорочення робочого часу до 40 годин на тиждень (1935 р.) передбачає, що встановлення 40-годинного робочого тижня не тягне за собою будь-якого зменшення заробітної плати. Години, відпрацьовані понад нормальну тривалість робочого часу, Конвенція розглядає як понаднормовані, які допускаються лише в певних випадках і підлягають додатковій оплаті [24]. Аналогічні норми передбачені статтями 50, 62, 64, 65 КЗпП України [2]. Певні стандарти встановлені відносно щотижневої праці, оплачуваних щорічних і навчальних відпусток [25].

У галузі регулювання заробітної плати найбільш важливими 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 про встановлення мінімальної заробітної плати не ратифікована Україною, що дозволяє встановлювати мінімальну заробітну плату без урахування міжнародних стандартів і без наукового та техніко-економічного обґрунтування. Разом з тим, вже два роки діє норма ст. 95 КзПП України про те, що мінімальна зарплата не може бути нижчою за прожитковий мінімум для працездатних осіб. В європейських країнах мінімальна зарплата, як правило, в 1,5 рази перевищує рівень прожиткового мінімуму. Україні ще далеко до такого співвідношення. Крім того, не викликає сумнівів той факт, що суми прожиткового рівня в Україні штучно занижені. Наприклад, загальновідомо, що ще до початку фінансово-економічної кризи в м. Одесі можна було вижити в середньому з розрахунку 1500 грн. на одну особу в сім'ї, зрозуміло, зараз цей показник ще вище. Таким чином, рівень співвідношення в Україні мінімальної зарплати з прожитковим мінімумом, розрахованим, щоб «не вмерти від голоду», є нонсенсом, до того ж, при нереальному значенні прожиткового мінімуму. Вважаємо, що ратифікація зазначеної Конвенції буде показником значного покращення економічного становища в державі [26].

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. Так, Конвенції № 170 про хімічні речовини (1990 р.), № 174 про запобігання значним промисловим аваріям (1993 р.) були прийняті у 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 Конвенцією № 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.

Рекомендації МОП "Про добровільне примирення і арбітраж" (1952 р.), "Про розгляд скарг" (1967 р.) регулюють питання мирних способів вирішення трудових конфліктів. Експерти МОП вважають, що право на страйк, хоч воно і не передбачене спеціальним актом, впливає з Конвенції № 87 про свободу асоціації і захист прав на організацію (1948 р.), оскільки заборона на проведення страйків обмежує можливості працівників трудящих на захист їх законних інтересів. 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.

3 травня 1996 р. міністр закордонних справ України підписав Європейську соціальну хартію, а згодом - 7 травня 1999 р. було підписано і новий 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 соціально-забезпечувальне. У цій сфері в Україні триває кардинальна організаційно-правова реформа.

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 міждержавних угод щодо



регулювання відносин у галузі праці й соціальної 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 громадян України та громадян Чеської Республіки.

Україна також є учасницею значного числа двосторонніх міждержавних угод щодо регулювання відносин у галузі праці й соціальної 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 громадян України та громадян Чеської Республіки.

### **Розділ 3. Правове регулювання праці мігрантів за міжнародними договорами України**

#### **3.1 Міжнародні договори України з питань трудової діяльності та соціального захисту працівників та їх значення**

Прагнучи до всебічного розвитку співробітництва у сфері трудової діяльності та соціального захисту громадян України, інших держав, які працюють за межами своєї країни, наша держава укладає різноманітні міжнародні угоди. Наприклад, відповідно до схваленої 24 жовтня 1994 р. канадської програми співробітництва у сфері праці 30 липня 1998 р. було прийнято Меморандум про співробітництво між Міністерством праці та соціальної політики України та Міністерством розвитку людських ресурсів Канади у сфері праці та соціального захисту. У ньому визначено, зокрема, галузі та форми співробітництва щодо зайнятості громадян договірних держав.

Україна уклала Угоди про працевлаштування і соціальний захист громадян із Молдовою 1993 р., Росією 1993 р., Білоруссю 1995 р., Вірменією 1995 р., Латвією 1997 р., про взаємне працевлаштування працівників з Польщею 1994 р., Протокол із Чехією 1997 р., угода з Литвою 1997 р. Ці угоди поширюються на осіб (далі - працівники) та членів їхніх сімей, які є громадянами або постійно проживають на території однієї з договірних держав та здійснюють свою трудову діяльність на умовах наймання на підприємствах, в організаціях, установах усіх форм власності (далі - працедавці) іншої держави.

Реалізації зазначених угод сприяють центральні органи з питань праці договірних держав. Вони, зокрема, обмінюються інформацією про національне законодавство та інші нормативні акти в галузі праці, зайнятості, еміграції та імміграції, в т.ч. про умови життя працівників; стан національних ринків праці та зміну ситуації на них; причини обмежень прийняття на роботу працівників іншої держави. Кожна особа, яка проживає на території однієї держави, може звернутися безпосередньо або через компетентний орган за місцем проживання до компетентного органу іншої держави по допомогу у вирішенні питань, які виникають із трудових правовідносин. Компетентні органи однієї договірної держави надають компетентним органам іншої держави за їх запитом документи та архівні матеріали, необхідні для призначення та виплати допомог.

Відповідно до зазначених угод працівники можуть здійснювати трудову діяльність на території іноземної держави на підставі: а) трудового договору (контракту), укладеного між працедавцем і працівником на визначений термін; б) договору, укладеного між суб'єктами господарської діяльності обох держав, метою якого є виконання визначеного обсягу робіт або послуг на території держави працевлаштування.

За загальним правилом для одержання роботи особі необхідний дозвіл на працевлаштування, виданий компетентним органом держави працевлаштування, у порядку та на умовах, установлених законодавством цієї держави. Дозвіл видається на час виконання роботи у визначеного працедавця. Працівник не повинен виконувати жодної іншої оплачуваної

роботи, крім тієї, на яку видано дозвіл. Якщо ж буде встановлено, що працівник виконував іншу оплачувану роботу або самовільно змінив працедавця, дозвіл анулюється. Для продовження трудових відносин із працівником працедавцеві необхідно вирішити питання про продовження дозволу на працевлаштування не пізніше 1 місяця до закінчення терміну його дії.

В угодах про трудову діяльність і соціальний захист громадян передбачаються й колізійні норми, зокрема з прив'язкою до законодавства держави місця працевлаштування. Так, за цим законодавством регулюється:

1) оформлення трудового договору (контракту); 2) вік, з якого допускається прийняття на роботу; 3) обсяг прав та обов'язків сторін за договором (контрактом); 4) в'їзд працівників і членів їхніх сімей на територію держави працевлаштування, перебування та виїзд із неї; 5) соціальне, в т. ч. пенсійне, забезпечення. Водночас в Угоді про трудову діяльність і соціальний захист громадян, укладеній з Республікою Білорусь, зазначається, що всі види допомог і виплат, які надаються працівникам за рахунок коштів соціального страхування, здійснюються на основі законодавства і за рахунок договірної держави, якою вносяться страхові внески, незалежно від місця проживання одержувача допомоги. Інші види допомог, виплат і компенсацій, які проводяться за рахунок коштів інших джерел (місцевих бюджетів), виплачуються органами держави, де постійно проживає сім'я одержувача, згідно з її національним законодавством. Медичне обслуговування працівників здійснюється за рахунок роботодавця на однакових засадах з її громадянами; 6) оподаткування трудових доходів осіб, які працюють за трудовим контрактом; 7) переказ зароблених коштів на територію держави виїзду; 8) правовий статус вивільнюваних працівників. За неможливості працевлаштування працівника на нього поширюються порядок, пільги та компенсації, що передбачені для вивільнюваних працівників із підстав, зазначених в угоді. У такому разі працівник підлягає поверненню на територію держави виїзду за рахунок коштів працедавця; 9) обчислення стажу (трудового та за фахом) [27].

Якщо з зазначених питань Україною укладено й інші міжнародні договори, враховуються і їхні норми.

Норми про право, застосовуване до трудових відносин, передбачено, зокрема, в договорах про правову допомогу з участю України, з одного боку, та Молдови і Польщі - з іншого. В них зазначається, що сторони, які мають трудові стосунки, можуть підпорядковувати їх обраному за згодою між собою законодавству. Якщо вибір законодавства не здійснено, укладення, зміна, скасування і закінчення трудових стосунків, а також вимоги, що випливають із них, регулюються законодавством тієї договірної держави, на території якої робота є, була або мала бути виконана. Якщо працівник виконує роботу на території однієї договірної держави на підставі трудових відносин, які пов'язують його з головним підприємством на території іншої держави, укладення, зміна і закінчення трудових відносин, а також вимоги, що випливають із них, регулюються законодавством тієї договірної держави (п. 2 ст. 42 Договору про правову допомогу з Польщею).

У цих же договорах зазначається, що компетентними у справах про трудові відносини є суди тієї держави, на території якої робота є, була або мала бути виконана, а також суди тієї держави, на території якої має місце проживання відповідач чи на території якої має місце проживання позивач, якщо на цій території знаходиться предмет суперечки або майно відповідача. Водночас сторони трудових стосунків можуть передбачити іншу умову щодо компетентності судів (п. 3 ст. 42 Договору про правову допомогу з Польщею) [28].

Таким чином, міжнародні договори в цій сфері допомагають захистити права мігрантів.

### 3.2 Імплементация норм міжнародного права в законодавство України щодо праці іноземців

Регламентує працю іноземців в Україні ст. 8 Закону України про правовий статус іноземців, яка фіксує рівні права і обов'язки іноземців з громадянами України у трудових відносинах.

Проте різні категорії іноземців мають різний обсяг таких прав. Так, іноземці, що постійно проживають в Україні, і біженці мають право займатися трудовою діяльністю на підставах і в порядку, установлених для громадян України. А іноземці, які іммігрували в Україну для працевлаштування на певний строк, повинні отримати дозвіл на працевлаштування, який видає державний центр зайнятості Мінпраці (крім тих іноземців, які прийняті інвестором у межах і за посадами (спеціальністю), визначеними угодою про розподіл продукції, для яких такий дозвіл отримувати не потрібно) (ст. 8 Закону України «Про правовий статус іноземців», ст. 8 Закону України «Про зайнятість населення»). У разі працевлаштування іноземців без відповідного дозволу, якщо необхідність цього дозволу передбачена законодавством України, настає адміністративна відповідальність для самих іноземців, а за порушення порядку працевлаштування іноземців — для посадових осіб підприємств, установ і організацій (статті 203 і 204 Кодексу України про адміністративні порушення).

Для іноземців, які тимчасово перебувають в Україні, можливостей для працевлаштування в українському законодавстві не передбачено. Крім того, іноземці не можуть призначатись на певні посади чи займатися певною трудовою діяльністю, якщо ці посади чи діяльність пов'язані з приналежністю до громадянства України (відповідно до законів України: «Про нотаріат», «Про адвокатуру», «Про статус суддів», «Про міліцію», «Про аудиторську діяльність» і т. ін.)

Подібна практика існує і в багатьох західних країнах, які для працевлаштування іноземців запровадили дозвільну систему (Німеччина, Франція, Велика Британія, США, Австрія, Угорщина). Державний контроль за доступом іноземців до праці здійснюється і в інших країнах Європи, Південної Америки, Африки. У всіх країнах відомою є заборона іноземцям доступу до певних посад і виконання певних робіт. За порушення порядку працевлаштування іноземців для працедавців установлено значні адміністративні штрафи і навіть тюремне ув'язнення (наприклад, у Франції — від трьох місяців до одного року, при повторному порушенні — до трьох років) [29].

### 3.3 Правове регулювання праці громадян України за кордоном

Глобальна міграція населення в сучасному світі ставить нові виклики перед державами щодо визначення правового статусу мігрантів та їх захисту. Для України, що займає геополітичне становище між Сходом і Заходом, де з давніх часів відбувалися великі міграційні процеси різних народів, враховуючи нинішню світову лібералізацію візових процедур і безвіз для українців, вкрай актуальним є аналіз трудової міграції та захист прав трудових мігрантів. Наразі Україна є однією з провідних країн-постачальників робочої сили до інших країн, що підвищує актуальність питання для нашої держави.

Питання правового статусу трудящих-мігрантів визначаються, перш за все, актами міжнародних організацій, насамперед, Міжнародної організації праці (далі – МОП) та Організації об'єднаних націй (далі – ООН). Деякі питання трудової міграції знаходяться також у компетенції Міжнародної організації з міграції (далі – МОМ). Слід зазначити, що існує комплекс міжнародних норм, які регулюють питання праці саме цієї категорії працівників. Зокрема, це Конвенція МОП № 97 «Про трудящих-мігрантів» 1949 р. (переглянута), яка передбачає, що кожна країна-член МОП, що приєдналася до Конвенції, зобов'язується надавати іммігрантам, без дискримінації, які законно прибувають на її територію, не менш сприятливі умови, ніж ті, які мають її громадяни, щодо питань заробітної плати, робочого часу, понаднормової праці, віку прийняття на роботу, членства у профспілках, проживання тощо. Ці ж норми імплементовано до національного законодавства країн. За даними ООН, у світі налічується 272 млн мігрантів, що на 100 млн більше, ніж на початку ХХ століття. Передбачено, що внаслідок глобалізації світової економіки, економічних та демографічних диспропорцій, змін клімату тощо інтенсивність міжнародних переміщень буде зростати. Можна виділити два основні види міжнародної міграції робочої сили:

- 1) міжнародна переселенська міграція;
- 2) міжнародна трудова міграція.

У попередні періоди історії переважала переселенська міграція населення, внаслідок якої сформувалася значна частина населення США, Канади, Австралії та деяких інших країн. Вона передбачала переміщення мігрантів через кордони держав і зміну місця проживання назавжди. Сьогодні переважає трудова міграція.

Міжнародна трудова міграція – це переміщення працездатного населення між державами під впливом економічних причин, тобто в пошуках заробітку, кращої долі, вона припускає збереження постійного зв'язку мігранта зі своєю батьківщиною. Розрізняють міжконтинентальну та внутрішньоконтинентальну міграцію.

Причини міжнародної трудової міграції мають здебільшого економічний характер:

- 1) відмінності у рівні економічного розвитку окремих країн;
- 2) наявність значних відмінностей країн у розмірах заробітної плати;
- 3) наявність безробіття у країнах, що розвиваються, у пострадянських країнах;
- 4) міжнародний рух капіталу і функціонування міжнародних корпорацій.

Отже, міграція поєднує в собі імміграцію й еміграцію. Це переміщення громадян з однієї держави в іншу. Еміграція робочої сили – це переміщення громадян з однієї держави в іншу з метою працевлаштування; імміграція робочої сили – в'їзд у державу громадян інших країн з метою працевлаштування згідно з діючими міжнародними угодами.

Відповідно до Європейської конвенції про правовий статус трудових мігрантів, яка була ратифікована Верховною Радою України 16 березня 2007 року, термін «трудоий мігрант» означає громадянина Договірної Сторони, якому інша Договірна Сторона дозволила перебувати на її території для здійснення оплачуваної роботи [39]. Тобто, обов'язковою умовою трудової міграції є працевлаштування. Міграція ж є більш загальним поняттям і, крім отримання роботи, може мати і інші цілі (об'єднання родин, туризм, відвідування родичів, навчання тощо).

До змісту права саме на трудову міграцію входять:

- право приймати реально запропоновану роботу;
- право вільно пересуватися в цих цілях по території держав-членів співтовариства;
- право знаходитися в одній з держав-членів співтовариства, займаючись трудовою діяльністю відповідно до законодавства, що регулює зайнятість громадян даної держави співтовариства;
- право залишатися на території однієї з держав-членів співтовариства після завершення трудової діяльності в цій державі на визначених співтовариством умовах [32, с. 178–183.].

Отже, трудова міграція має такі особливості:

- власник робочої сили має юридичне право розпоряджатися власною робочою силою;
- існування попиту на додаткову робочу силу в країні – реципієнті;
- переважання впливу сукупності чинників міграції над бажанням залишитися в країні проживання.

Трудова міграція, з позицій працівника, є можливістю отримання пристойного місця роботи з метою підвищення життєвого рівня, за рахунок більш вигідного продажу робочої сили на ринку праці за кордоном. Трудова міграція для роботодавця – можливість тимчасово використати додаткову якісну робочу силу потрібної кваліфікації, з меншими витратами на її купівлю, у порівнянні з національною робочою силою.

Сьогодні міжнародна трудова міграція охопила всі континенти та набула глобального характеру. За даними експертів, «нині у світі понад 3 % населення світу мешкають за межами країни свого походження. За даними Міжнародної організації міграції, у 2019 р. з 272 млн мігрантів, майже 1/3, мігрувала до країн Азії — 83,5 млн осіб, до європейських країн було переміщено 82,3 млн осіб, до Північної Америки — 58,6 млн ос., до країн Африки — 26,5 млн ос., до Південної Америки — 11,6 млн ос., в Океанію майже 9 млн ос. Це відповідно на 34,1 млн ос., 25,4 млн ос., 18,3 млн ос., 11,5 млн ос., 5,1 млн ос., 3,7 млн ос. більше, ніж у 2000 році» [13, с. 93–94]. Внаслідок усвідомлення вигод і ризиків від міграції значення належного регулювання міграційних процесів зростає.

До міжнародно-правових документів з питань міграції належать конвенції, пакти, договори. Основне місце мають нормативно-правові акти ООН, МОП, МОМ. Генеральна Конференція МОП у грудні 1990 році прийняла Міжнародну конвенцію про захист прав всіх трудящих-мігрантів та членів їх сімей [47], яка зобов'язує державу-члена МОП запровадити компетентну і безоплатну службу допомоги трудящим-мігрантам, а також вживати заходів у межах своєї юрисдикції для полегшення від'їзду, переїзду та прийому трудящих-мігрантів; надавати, без дискримінації за ознакою національності, раси, релігії або статі іммігрантам, що законно прибули на її територію, умови, не менш сприятливі, ніж ті, котрими користуються власні громадяни (заробітна плата, робочий час, оплачені відпустки, вік, жіноча стать, оплата юнакам, соціальне забезпечення тощо). Поняття і класифікацію працівників-мігрантів (трудящих-мігрантів), у першу чергу, надає саме Міжнародна конвенція про захист прав усіх мігрантів-трудящих та членів їх сімей, яка для правильного розуміння змісту Конвенції та з метою уникнення непорозумінь та неоднозначного трактування містить такі «визначення: термін *«працівник-мігрант»*, термін *«прикордонний трудящий»*, термін *«сезонний працівник»*, термін *«моряк»*, котрий також охоплює рибалок, термін *«працівник, зайнятий на стаціонарній прибережній установці»*, термін *«працівник, праця якого пов'язана з переїздами»*, термін *«працівник на проєкті»*, термін *«працівник цільового найму»*, термін *«трудящий, що працює не за наймом»* [47].

У 1975 р. МОП прийняла Конвенцію № 143 про зловживання в галузі міграції та про забезпечення працівникам-мігрантам рівних можливостей і рівного ставлення [23], яка зобов'язує державу-члена організації систематично визначати наявність на її території незаконно найнятих трудящих-мігрантів, а також з'ясовувати, чи не з її території започатковується, проходить чи прибуває будь-який міграційний рух трудящих в пошуках роботи, в процесі якого трудящі-мігранти під час переїзду чи з прибуттям, чи під час перебування й праці розміщуються в умовах, які суперечать відповідним актам або багатостороннім чи двостороннім міжнародним угодам та національному законодавству. Дана Конвенція зобов'язує кожну країну в межах своєї юрисдикції чи спільно з іншими країнами вживати рішучі заходи для призупинення таємного міграційного руху та незаконного наймання мігрантів і проти організаторів незаконного або таємного переміщення мігрантів у пошуках роботи, і проти тих, хто наймає на роботу мігрантів, що іммігрували незаконно. Конвенція зобов'язує кожну країну розробити і здійснювати національну політику, спрямовану на сприяння та гарантування однакових можливостей щодо праці та зайнятості, соціального забезпечення, профспілкових та культурних прав, індивідуальних та колективних свобод для всіх осіб, що законно перебувають на її території як трудящі-мігранти або члени їхніх сімей.

Міжнародна конвенція про ліквідацію всіх форм расової дискримінації прийнята ООН 7 березня 1966 р. [46], за нею словосполучення *«расова дискримінація»* означає будь-які відмінності, винятки, обмеження або переваги, які ґрунтуються на ознаках раси, кольору шкіри, родового, національного або етнічного походження, котрі ставлять собі за мету знищення або применшення визнання, використання або здійснення на рівних засадах прав людини і основних свобод у політичній, економічній, соціальній, культурній або інших галузях суспільного життя.

Сьогодні в усьому світі принаймні 52 мільйони осіб, з яких понад 80 відсотків – жінки, заробляють на життя як *домашні працівники*, хоча саме такого визначення Міжнародна конвенція не надає. Вони прибирають, готують їжу, доглядають за дітьми, піклуються про літніх людей та виконують багато іншої роботи. Домашні працівники забезпечують потребу в настільки необхідних кваліфікованих кадрах і роблять безцінний внесок у добробут сімей та домогосподарств, про які вони піклуються, і суспільства в цілому. З 1990 року спостерігається зростання чисельності українських працівників-мігрантів у країнах ЄС. Багато з них – жінки, які втратили роботу або опинилися у критичному становищі щодо забезпечення себе та своїх родин. Домашня праця – важливе джерело зайнятості для українських жінок-працівниць у Європейському Союзі. Головними країнами їхнього призначення є Італія та Польща. Українські жінки складають більшість серед українських мігрантів у Польщі. Близько третини всіх

українських мігрантів (чоловіків та жінок) у Польщі працюють у приватних домогосподарствах. Більшість українських домашніх працівників-мігрантів у Польщі має принаймні середню освіту і належить до дорослої вікової групи (старше 35 років). Їхній дохід, зароблений за кордоном, становить важливу складову доходу домогосподарств України. У червні 2011 року Міжнародна конференція праці прийняла Конвенцію та Рекомендацію МОП про гідну працю домашніх працівників. Наприклад, Конвенція вимагає, щоб домашні працівники-мігранти до їхнього прибуття до країни призначення одержували пропозицію про роботу чи договір у письмовій формі, що має позовну силу в цій країні (статті 7 та 8). Вони мають право зберігати в себе свої проїзні документи та посвідчення особи (стаття 9). Конвенція регулює діяльність приватних агентств зайнятості (стаття 15), що особливо актуально для домашніх працівників-мігрантів, багато з яких наймаються через такі агентства. Глобальна програма дій щодо домашніх працівників-мігрантів та їхніх сімей («Домашні працівники-мігранти в дії») спрямована на вирішення особливих проблем, з якими стикаються домашні працівники-мігранти, для чого передбачена реалізація глобальних ініціатив з інформаційно-пропагандистської роботи та розвитку знань у п'яти «міграційних коридорах»: Індонезія-Малайзія, Парагвай-Аргентина, Непал-Ліван, Україна-Польща та Зімбабве-ПАР. Цей Проєкт МОП, фінансований Євросоюзом, дозволить отримати нову інформацію про домашніх працівників-мігрантів задля політичних дій; зміцнити організації та мережі домашніх працівників; обмінятися передовою практикою та ефективнішими політичними інструментами щодо домашніх працівників-мігрантів [45].

Нарешті, в грудні 2018 р. в Марокко прийнята Резолюція Генеральної Асамблеї ООН про Глобальний договір про безпечну, упорядковану та легальну міграцію [44]. Договір має величезний потенціал. Він дозволяє країнам перейти від режиму реагування до режиму активної участі. Генеральний секретар ООН Антоніу Гутерріш зазначив, що цей договір став першою глобальною угодою, яка передбачає управління всіма аспектами міжнародної міграції. "У ньому визнається право кожної людини на безпеку, гідність і захист", - підкреслив він. У договорі закріплені 23 цілі, в тому числі порятунок життів мігрантів, забезпечення доступних шляхів регульованої міграції, боротьба проти контрабандистів, допомога в інтеграції і усунення дискримінації. За словами першої заступниці Генерального секретаря ООН Аміни Мохаммед, деякі вимоги договору країни можуть виконувати поодиночки – наприклад, забезпечення мігрантів базовими послугами. Інші положення документа, наприклад, пов'язані з роботою консульських відділів, передбачають міжнародне співробітництво. В ООН повідомили, що з моменту початку переговорного процесу півтора року до прийняття Глобального договору загинули 2098 мігрантів, 400 з них - діти. Багато випадків не потрапили в цю статистику, так само залишається невідомою і доля дівчаток і жінок, захоплених торговцями людьми. У 2016 році всі 193 країни ООН домовилися в Нью-Йоркській декларації про те, що в 2018 році приймуть два глобальних договори про міграцію. Однак у 2017 році, з приходом нового президента, Дональда Трампа, Вашингтон відмовився від участі в проєкті, заявивши, що положення документа не відповідають політиці США в галузі міграції і біженців, а також принципам адміністрації Трампа [43].

Глобальний договір передбачає цілі, досягнення яких необхідно для забезпечення безпечної, впорядкованої і легальної міграції:

«1. Збір та використання точних і дезагрегованих даних як основу для вироблення емпірично обґрунтованої політики.

2. Зведення до мінімуму несприятливого впливу різних сил і структурних факторів, які змушують людей залишати країни свого походження.

3. Надання точної і своєчасної інформації на всіх етапах міграції.

4. Забезпечення наявності у всіх мігрантів законних посвідчень особистості і належних документів.

5. Спрощення доступу до каналів легальної міграції і підвищення їх гнучкості.

6. Сприяння справедливому і етичному найму працівників і забезпечення умов для гідної роботи.

7. Вивчення і ослаблення чинників вразливості в процесі міграції.

8. Порятунком людей і координація зусиль міжнародного співтовариства щодо розв'язання проблеми зниклих без вести мігрантів.

9. Підвищення ефективності транснаціональних заходів протидії незаконному ввезенню мігрантів.

10. Попередження, припинення та викорінення торгівлі людьми в контексті міжнародної міграції.

11. Інтегроване і безпечне управління кордонами з координацією зусиль.

12. Підвищення ступеня визначеності і передбачуваності міграційних процедур для забезпечення належного контролю і перевірки та направлення людей до відповідних органів.

13. Застосування практики розміщення мігрантів в центри тимчасового утримання виключно як крайній захід і пошук альтернатив.

14. Підвищення ефективності консульського захисту, допомоги та взаємодії протягом усього міграційного циклу.

15. Охоплення мігрантів базовими послугами.

16. Створення для мігрантів та громад сприятливих умов, що забезпечують повну соціальну інтеграцію та згуртованість.

17. Викорінення всіх форм дискримінації та заохочення заснованих на фактичних даних громадських обговорень з метою формування громадської думки про міграцію.

18. Інвестування в розвиток навичок і сприяння взаємному визнанню навичок, кваліфікації та компетенції.

19. Створення для мігрантів і діаспор умов, що дозволяють їм повною мірою сприяти досягненню сталого розвитку у всіх країнах.

20. Підвищення оперативності та надійності і зниження вартості грошових переказів і сприяння фінансовій інтеграції мігрантів.

21. Співпраця з метою забезпечення безпечного і гідного повернення і реадмісії та планомірної реінтеграції.

22. Створення механізмів переведення матеріальних прав в області соціального забезпечення і придбаних пільг.

23. Зміцнення міжнародного співробітництва та глобального партнерства в цілях забезпечення безпечної, впорядкованої і легальної міграції» [40].

Передбачено розробку загальної стратегії, збору інформації, співпраці держав походження, транзиту та призначення мігрантів, зведення до мінімуму обставин, що примушують людей емігрувати. Тобто міграція сьогодні, зокрема трудова – глобальна міжнародна проблема, і окремій країні важко з нею впоратись.

У сфері трудової міграції, зокрема, передбачено Ціль 6: Сприяння справедливому і етичному найму працівників і забезпечення умов для гідної роботи. Країни зобов'язались провести огляд існуючих механізмів найму персоналу, з тим щоб гарантувати їх справедливий і етичний характер, і захищати всіх трудящих-мігрантів від будь-яких форм експлуатації та зловживань для того, щоб забезпечити гідні умови роботи і максимальний соціально-економічний вклад праці мігрантів в країнах їх походження і призначення. При виконанні цього зобов'язання країни будуть спиратися на наступні дії:

«а) сприяння підписанню і ратифікації відповідних міжнародно-правових актів;

б) освоєння досвіду роботи існуючих двосторонніх, субрегіональних та регіональних платформ, які подолали труднощі і визначили передові види практики в галузі трудової мобільності, шляхом сприяння міжрегіональному діалогу для обміну такою інформацією і забезпечення повної поваги прав людини і трудових прав трудящих-мігрантів з будь-яким рівнем кваліфікації, включаючи мігрантів, зайнятих як домашня прислуга;

с) вдосконалення нормативних положень про державні і приватні агентства з працевлаштування з метою приведення їх у відповідність з міжнародними рекомендаціями і передовою практикою і введення правил, що забороняють агентам по найму і роботодавцям стягувати з працівників-мігрантів збори за працевлаштування;

d) налагодження партнерських відносин з усіма відповідними суб'єктами, включаючи роботодавців, асоціації трудящих-мігрантів і профспілки;

e) прийняття і здійснення національних законів, які передбачають покарання за порушення прав людини і трудових прав, особливо у випадках використання примусової і дитячої праці, і співпраця з приватним сектором, включаючи роботодавців, агентства по найму, субпідрядників і постачальників, з метою формування партнерств, що сприяють створенню умов для гідної роботи;

g) розробка і вдосконалення процесів трудової міграції і справедливого і етичного найму, які дозволяють мігрантам міняти роботодавців і умови або тривалість їх перебування з мінімальними адміністративними труднощами, а також сприяння розширенню можливостей для гідної роботи і поліпшення ситуації з дотриманням норм міжнародного права в галузі прав людини та міжнародного трудового права;

h) введення заходів, що забороняють конфіскацію або утримання трудових договорів, проїзних документів або посвідчень особи мігрантів без їх згоди, з метою запобігання зловживань, будь-яких форм експлуатації, обов'язкового і дитячої праці;

i) надання працівникам-мігрантам, які виконують оплачувану роботу за договором, ті ж трудові права і гарантії, якими користуються всі працівники відповідної галузі, наприклад право на справедливі і сприятливі умови роботи, на рівну оплату праці рівної цінності, на свободу мирних зборів і асоціацій і на найвищий досяжний рівень фізичного і психічного здоров'я, в тому числі за допомогою механізмів захисту заробітної плати, соціального діалогу» [40].

Із 193 країн – членів ООН за ухвалення Пакту проголосували 152, 12 країн утрималися, серед них такі члени ЄС, як Австрія, Болгарія, Італія, Латвія, Румунія, Словаччина, а також Австралія, Домініканська Республіка, Чилі, Швейцарія. П'ять держав, а саме: США, Угорщина, Ізраїль, Чехія та Польща, висловилися проти. Це країни, які хвилювалися, що значний приплив мігрантів у країну дестабілізує ситуацію в державі. Це питання призвело до політичної боротьби в окремих країнах. Противники Договору заявляли, що його положення порушують державний суверенітет, бо держави самостійно мають вирішувати, кого й на яких умовах допускати на свою територію, звертали увагу також на відсутність чіткої межі між легальною та нелегальною міграцією; застереження викликали й заклики до спільної відповідальності. Так, Російська Федерація, підписавши Договір, відкинула цю концепцію, оскільки, на її думку, тягар прийому вимушених мігрантів мають нести лише ті країни, політика яких призвела до міграційної кризи. На нашу думку, це складне дискусійне питання. Навряд чи завжди міграційна криза є наслідком політичних дій.

Попри те, що делегація **України** брала участь у всіх раундах опрацювання проєкту Договору і зауважень до його змісту не висловлювала, напередодні його підписання в спільній заяві Міністерства закордонних справ та Державної міграційної служби було сказано, що наша держава «наразі утримується від його підтримки й розгляне можливість приєднання до Глобальної угоди про безпечну, впорядковану та законну міграцію на іншому етапі за сприятливіших умов» [42]. Ця позиція нашої країни пояснювалася тим, що внаслідок агресії та війни Україна змушена опікуватися майже 1,5 млн внутрішньо переміщених осіб, що вимагає значних зусиль та ресурсів. При цьому підкреслювалось, що Україна й надалі буде виконувати свої зобов'язання щодо прийому біженців, реадмісії, міжнародної співпраці в міграційній сфері, зокрема з Міжнародною організацією з міграції.

О. А. Малиновська вважає, що «надана МЗС та ДМС аргументація, однак, виглядає надуманою, оскільки Глобальний договір не стосується недобровільних внутрішніх переміщень, а той факт, що Україна наразі є чи не найбільшим постачальником трудових мігрантів у Європі, мав би, навпаки, спонукати країну щонайактивніше брати участь у міжнародних зусиллях, спрямованих на впорядкування міграції та захист прав мігрантів. Можна припустити, що дійсна причина відмови від підтримки Пакту полягає в тому, що Україна розділяє побоювання своїх стратегічних партнерів, зокрема США та Польщі, щодо



можливої втрати частини суверенітету в питаннях міграції та контролю кордону в разі його підписання. Такі побоювання, однак, видаються передчасними й невмотивованими» [41, с. 12].

Проте ми вважаємо, що реальний економічний стан країни, втрата доходів бюджету через війну та окупацію Криму та значні витрати на забезпечення внутрішніх вимушених переселенців є насправді певним гальмом виконанню вимог Глобального договору щодо іноземних мігрантів-працівників. Ігнорувати проблему внутрішньо переміщених осіб міжнародна спільнота не може. Разом з тим, Глобальний договір ООН присвячений іншій проблемі і не стосується внутрішніх вимушених переселенців. Глобальний договір про безпечну, впорядковану та законну міграцію розроблений на основі аналізу наявних міграційних проблем та найкращих практик їх розв'язання в різних країнах, він є результатом компромісу, враховує різні позиції й не містить категоричних вимог. Більше того, цей Договір не має юридично-зобов'язуючої сили, не передбачає ратифікації, тобто не є обов'язковим для виконання. О. А. Малиновська визначає, що «це квінтесенція сучасної політологічної думки у сфері міграції» [41, с. 12].

Глобальний договір містить орієнтири розвитку міжнародної та національної міграційної політики, мінімальних стандартів поведінки з мігрантами, тому до нього приєдналися більшість країн світу. «А ті, які цього не зробили, як зазначала канцлер Німеччини Ангела Меркель, просто не вивчили його змісту» [41, с. 12]. У тексті Договору є розгорнуті рекомендації щодо заходів, спрямованих на їх досягнення. Доцільно розпочати широке громадське обговорення Договору, яке, на жаль, в Україні не відбулося. Погоджуємось з думкою, що детальне вивчення та аналіз його положень могли б сприяти удосконаленню міграційної політики держави.

Однією з цілей Договору, як ми вже зазначили вище, є використання точних даних про міграцію, що не випадково зазначена в Пакті під номером один, адже без вивчення проблеми неможливе прийняття адекватних політичних рішень. На жаль, в Україні політики та високопосадовці оперують різними цифрами щодо чисельності українських трудових мігрантів за кордоном, і постає питання, наскільки правильним є уявлення влади про обсяги цього важливого міграційного потоку. Для розв'язання цієї проблеми Глобальний договір про безпечну, впорядковану та законну міграцію пропонує зміцнити фактологічну базу щодо міжнародної міграції, вдосконалювати та інвестувати в збір, аналіз та поширення точних, надійних, порівнянних даних, згрупованих за статтю, віком, міграційним статусом та іншими важливими характеристиками, забезпечуючи при цьому конфіденційність та захист персональних даних, а також проводити наукові дослідження, спрямовані на формування політики та добре поінформованого публічного дискурсу. Для цього запропоновано:

- розробити та запровадити комплексну стратегію вдосконалення міграційних даних;
- забезпечити порівнянність та сумісність національних даних на міжнародному рівні;
- розвинути спроможність щодо збору, аналізу та розповсюдження даних;
- виявляти нові джерела інформації, включно з великими даними;
- заохочувати міжвідомчу співпрацю з метою уникнення дублювання;
- створювати та зміцнювати дослідницькі та навчальні центри з питань міграції з метою вивчення передового досвіду, економічних, соціальних та політичних переваг та викликів міграції, причин та мотивів переміщень, внеску мігрантів у розвиток;
- починаючи з 2020 р. передбачити питання, пов'язані з міграцією, у переписах населення, зокрема щодо країни народження, країни народження батьків, країни громадянства, країни, у якій проживала особа за п'ять років до проведення перепису, останньої дати прибуття до місця нинішнього проживання та причин міграції;
- додати стандартизовані модулі щодо міграції в опитування домогосподарств та робочої сили з метою збору інформації про соціальну та економічну інтеграцію мігрантів;
- посилити співпрацю між підрозділами державних органів, відповідальними за міграційні дані, та національним статистичним управлінням із метою формування міграційної статистики, у тому числі шляхом використання адміністративних даних про відмітки прикордонної служби при перетині кордону, візи, дозволи на проживання, записи в реєстрах населення тощо;

- розробляти та використовувати міграційні профілі, що містять інформацію про всі пов'язані з міграцією аспекти, у тому числі потреби ринку праці, економічні, екологічні та соціальні наслідки міграції, витрати на переказ коштів, доступ мігрантів до соціальних послуг, охорони здоров'я, їхні потреби з метою розвитку міграційної політики, заснованої на фактах;
- співпрацювати з відповідними зацікавленими сторонами в країнах походження та призначення мігрантів» [44].

Цей перелік відповідає потребам України та переконує в доцільності та необхідності приєднання до Глобального договору про безпечну, впорядковану та законну міграцію для удосконалення міграційної політики України.

Крім універсальних стандартів праці мігрантів, є і регіональні стандарти, встановлені регіональними міжнародними організаціями. Так, у 2007 році Україною ратифікована Європейська конвенція про правовий статус трудящих-мігрантів. За нею «набір майбутніх трудящих-мігрантів може здійснюватися на персональний або неперсональний запит, і в останньому випадку він здійснюється за посередництвом офіційного органу держави походження, якщо такий орган існує, та, у разі необхідності, - за посередництвом офіційного органу держави, що приймає. Адміністративні витрати, пов'язані з набором, офіційним рекомендуванням та працевлаштуванням, не сплачуються майбутнім трудящим-мігрантом, якщо ці процедури здійснюються офіційним органом. Набору майбутніх трудящих-мігрантів можуть передувати медичний огляд і професійний іспит» [39].

У 2008 р. Україною була підписана Конвенція про правовий статус трудящих-мігрантів і членів їхніх сімей держав-учасниць Співдружності Незалежних Держав, яка ратифікована Україною в 2011 році і набула чинності для нашої країни з 01.03.2012 р.

Спеціальним актом регулювання трудової міграції в Україні є Закон «Про зовнішню трудову міграцію» 5 листопада 2015 року № 761-VIII [35], що визначає правові та організаційні засади державного регулювання зовнішньої трудової міграції та соціального захисту громадян України за кордоном (трудовах мігрантів) і членів їхніх сімей. Стаття 1 зазначеного Закону визначає: «зовнішня трудова міграція – переміщення громадян України, пов'язане з перетинанням державного кордону, з метою здійснення оплачуваної діяльності в державі перебування; держава перебування – держава, на території якої трудовий мігрант здійснював, здійснює або має намір здійснювати оплачувану діяльність, не заборонену законодавством цієї держави; трудовий мігрант – громадянин України, який здійснював, здійснює або здійснюватиме оплачувану діяльність у державі перебування, не заборонену законодавством цієї держави; члени сім'ї трудового мігранта – особи, які перебувають з трудовим мігрантом у шлюбі, діти та інші особи, які перебувають на його утриманні та є членами сім'ї відповідно до Сімейного кодексу України» [35, ст. 1].

Для українських трудових мігрантів основними факторами для виїзду є висока якість життя за кордоном, висока заробітна плата, можливість професійної самореалізації, стабільна система та високоякісна освіта [38, с. 121]. Причому українські трудові мігранти «беруть участь у міграції у більш зрілому віці (в середньому у 34 роки). На короткотермінову міграцію припадають 64 %, а на довготермінову міграцію – 71 % саме у продуктивному віці 18–44 років. Переважно люди, які старші 45 років, більше беруть участь у короткостроковій трудовій міграції, тоді як вікова група людей 30–44 років спрямована на довготермінову міграцію» [37, с. 11].

Для регулювання трудових відносин на підприємствах з іноземними інвестиціями існує спеціальна норма — ст. 36 Закону України «Про іноземні інвестиції» 1992 р.: «На трудові відносини з працівниками, які не мають постійного місця проживання в Україні, поширюється право України, якщо сторони трудового договору (контракту) під час його укладення або на підставі подальшої угоди не обрали право країни, що регулюватиме окремі елементи трудових відносин. Вибір сторонами права, що регулює трудові відносини, вважається дійсним, якщо обране право має тісний зв'язок з трудовими відносинами і не погіршує становища працівників порівняно з умовами, передбаченими законодавством України. Іноземне право не застосовується щодо питань, відносно яких діють імперативні норми трудового права України»

[30].

Таким чином, для українських громадян, які працюють за кордоном з іноземним наймачем, вітчизняне колізійне право встановлює прив'язку до права країни працевлаштування (допуск іноземців на ринки праці, заснування квот, встановлення відповідальності тощо) і регулюються відповідно до міжнародних договорів про працевлаштування, трудового законодавства конкретної країни, статуту відповідного підприємства, колективного й індивідуального трудових договорів та інших локальних нормативних актів. Від них залежать (у тому числі) права і обов'язки у сфері праці українських громадян, їх правовий статус у трудових відносинах як іноземців у певній країні. Українське матеріальне право в даних питаннях не є компетентним.

Відповідно, у випадку працевлаштування українських громадян з іноземними наймачами на території України, за загальним правилом ст. 8 КЗпП України, діятиме українське право. У випадку відряджень українських громадян за кордон за МПП діє прив'язка, яка означає застосування права тієї країни, яка направила працівника для виконання певних трудових функцій за кордон. Хоч у законодавстві це правило поки що не зафіксоване, однак доктрина і практика — однакостанні в позитивному ставленні до його застосування. Вони стосуються збереження за працівником місця роботи, середньомісячної зарплати, виплати добових, перевезення особистих речей, оплати проїзду і т. ін.

Можна зробити висновок, що саме завдяки двостороннім міжнародним договорам Україна має можливість захистити трудові та соціальні права наших «остарбайтерів» за кордоном. Останнім часом ситуація в цій сфері покращилася. Наприклад, Італія прийняла рішення навчати українських працівників італійської мови за рахунок своєї держави. Це зробить їх більш конкурентоздатними на ринку праці Італії.

Після Революції Гідності у листопаді 2015 р. було ухвалено Закон України «Про зовнішню трудову міграцію» [35]. У квітні 2017 р. розпорядженням Уряду було затверджено План заходів щодо забезпечення реінтеграції в суспільство трудових мігрантів і членів їх сімей [34], розроблений на виконання Закону.

Є і трудові мігранти в Україні з неврегульованим статусом. Експерти обґрунтовано вважають: процедури отримання іноземцями визначеного правового статусу в Україні залишаються складними і непрозорими, канали законної імміграції до країни занадто вузькими. Тому найбільш дієвим шляхом протидії неврегульованій міграції є їхнє розширення та врегулювання правового статусу мігрантів, у яких він відсутній, з урахуванням міркувань безпеки країни та її територіального суверенітету, а також захист прав і свобод, незалежно від правового статусу людини. Також необхідно широко інформувати громадськість про позитивний потенціал міграції, пов'язані з нею економічні, соціальні та культурні переваги, внесок мігрантів у розвиток країни, щоб уникнути ксенофобії.

У липні 2017 р. Уряд України ухвалив Стратегію державної міграційної політики на період до 2025 р., з якою студенту слід ознайомитись [33]. Але сучасне розвинуте трудове право як таке є неможливим без комплексної нормативно-правової взаємодії міжнародних та національних трудових стандартів, яка здійснюється через: 1) спільне міжнародно-правове та національно-правове регулювання тієї чи іншої сфери суспільних відносин; 2) відповідне співвідношення між діючими системами норм міжнародного та національного трудового права в рамках цілісного галузевого законодавчого базису тієї чи іншої суверенної держави; 3) міжнародно-правове реагування на порушення міжнародних складників даної галузі національної системи права [49].

## ВИСНОВКИ

Після набуття незалежності перед Україною постало завдання повномасштабної інтеграції до світового політичного, економічного та гуманітарного простору. Участь у діяльності міжнародних організацій або співпраця з ними є невід'ємною складовою такої інтеграції. Цей процес проходив одночасно із становленням політичної, безпекової та

економічної ідентичності, що безпосередньо пов'язане і з визначенням пріоритетів щодо залучення України до всього спектру міжнародних організацій.

Порівняно з іншими країнами СНД, шлях України до членства у міжнародних організаціях має значні відмінності. По-перше, Україна є членом ООН з самого початку існування цієї організації, яка утворює один з фундаментів системи міжнародних відносин. Відповідно, досвід участі у діяльності різних структур Організації Об'єднаних Націй був і досі залишається важливим чинником як для оптимального представлення інтересів України в різних міжнародних організаціях, так і для можливості зробити належний внесок в їхню роботу. По-друге, Україна є європейською державою. Її бажання стати членом міжнародних організацій, до яких належать країни Європейського континенту, визначається прагненням стати повноправним членом сім'ї європейських народів. При цьому визначальну роль відіграє намір України приєднатися до спільного ціннісного простору та побудувати ефективно діючу і соціально орієнтовану ринкову економіку. У 1995 році Україна набула членства в Раді Європи, бере активну участь в діяльності європейських регіональних структур, наприклад, Центральноевропейській ініціативі або Організації Чорноморського економічного співробітництва. Україна задекларувала як стратегічну мету набуття членства в Європейському Союзі. У 2014 р. укладено Угоду про асоціацію з ЄС. Відбувається процес адаптації українського законодавства до законодавства ЄС. Розвиток співпраці з ЄС на основі поступового переходу до інтеграційних модальностей є одним з пріоритетних зовнішньополітичних напрямків. По-третє, Україна є важливим чинником безпеки на Європейському континенті, а також в трансатлантичному контексті. Вона робить значний внесок у підтримання належного рівня безпеки, причому у всіх її вимірах — політичному, воєнному, економічному, енергетичному, екологічному, гуманітарному та інших. Безпека є неподільною, а роль міжнародних організацій в її підтриманні - надзвичайно важливою. Україна є членом однієї з провідних євроатлантичних безпекових структур - Організації з безпеки та співробітництва в Європі. В 2013 році вона очолювала за затвердженим графіком цю поважну організацію. Вона співпрацює з НАТО, адаптувала свої стандарти в ЗСУ до стандартів НАТО, очікуючи від цього зміцнення своєї безпеки, особливо в умовах російської агресії проти України. По-четверте, успішне здійснення економічних реформ, повномасштабна інтеграція до світового економічного простору неможливі без активної співпраці з міжнародними структурами економічного спрямування. З самого початку свого існування як незалежної держави Україна розпочала активну співпрацю з міжнародними фінансовими організаціями, насамперед Міжнародним валютним фондом, Світовим банком, а також Європейським банком реконструкції та розвитку.

Співпраця України з різними міжнародними організаціями має розглядатися в єдиному контексті з метою зрозуміти головні пріоритети у міжнародних відносинах. Крім того, варто враховувати, що діяльність ряду організацій (ООН) спрямована на організацію міжнародного співробітництва, а набуття членства в інших (ЄС) вимагає системних трансформацій в українському суспільстві і цілеспрямованих зусиль з метою їхнього здійснення. На сьогодні існує достатньо різноманітної літератури, в якій наведена детальна інформація про історію, завдання, механізми роботи міжнародних організацій, а також про їхню співпрацю з Україною. Більше того, практично будь-яку інформацію можливо знайти в Інтернеті, де вона постійно оновлюється. Чимало на сьогодні існує й публікацій, у тому числі і в ЗМІ, в яких дискутується проблематика діяльності України в міжнародних організаціях або стратегії приєднання до тих, де Україна ще не набула повноправного членства.

Перелік міжнародних структур, зазначених в посібнику, визначає процес інтеграції України до світового простору, який повинен охопити подальше підвищення ефективності співробітництва України з іншими державами: - вдосконалювати міграційну політику, - ширше використовувати зарубіжний досвід прийняття і розвитку імміграційного законодавства; - розглядати як першочергове завдання прагнення до встановлення розвинутих двосторонніх угод з тими країнами, до яких спрямовані основні імміграційні потоки з України (Італія, Португалія, Німеччина, Чехія, Польща), а також з країнами, де існує досить розвинута

українська діаспора (Канада, США, Ізраїль, Австралія, Бразилія, Аргентина); - посилити у засобах масової інформації і зробити постійною темою роз'яснення українському населенню проблем міжнародного права, міжнародної ввічливості (comity), які стосуються тих простих питань, що, незалежно від чинного законодавства, так само, як громадяни-остарбайтери України будуть поводитися з іноземцями, відповідно і населення зарубіжних держав буде ставитися до іммігрантів-українців у своїх країнах [31]. Багато в чому імідж нашої держави залежить від реалізації норм міжнародно-правових актів у сфері праці.

Питання місця міжнародного права в регулюванні трудових відносин сьогодні виходить на перший план при імплементації стандартів регулювання трудових правовідносин на шляху європейської інтеграції. Україна вже імплементувала у національне законодавство значну частину міжнародно-правових стандартів регулювання праці загального характеру. Проте невирішеним залишається питання впровадження наднаціональних спеціалізованих стандартів у сфері праці: у сфері транснаціональних трудових відносин, аутсорсингу, аутстафінгу, соціального та пенсійного забезпечення і страхування працівників, нострифікації документів у сфері праці тощо.

### Список використаних джерел

1. Конституція України. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/>
2. Кодекс законів про працю України. – К.: Алерта; КНТ; ЦУЛ, 2020.
3. Загальна декларація прав людини. Прийнята та проголошена резолюцією 217 А (III) Генеральної Асамблеї від 10 грудня 1948 г. // Международные акты о правах человека. Сборник документов. - М.: Изд. Группа норма – ИНФРА\*М., 2000. – 784 с.
4. Міжнародний пакт Про економічні, соціальні й культурні права людини (ООН, 1966). // <http://lawfac.bip.ru/>
5. Киселев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право. - М., 1999. — С. 448.
6. Гусов К. Н., Курилин М. Н. Международно-правовое регулирование труда (в конвенциях и рекомендациях МОТ). — М., 1992.
7. Андрійв В. М. Міжнародне трудове право: навчальний посіб. Київ : ВД «Дакор», 2017. – 574 с.
8. Иванов С. А. Проблемы международного регулирования труда. — М., 1982.
9. Международное право: Учебник для вузов. – 2-е изд., изм. и доп. / Отв. ред. проф. Г.В. Игнатенко и О. И. Тиунов
10. Баскин Ю.Я., Фельдман Д.И. История международного права. - М., 1990.
11. Зенгер А. Права человека и контроль за их осуществлением в Международной организации труда // Советское государство и право. — 1991. — № 10. — С. 106.
12. Тункин Г. И. Теория международного права. - М., 1970.
13. Анцилотти Д. Курс международного права Т. 1. - М.: Иностр. лит., 1961.
14. Международное право: Учеб. / Под ред. Г. В. Игнатенко. - М.: Высшая школа, 1995.
15. Конвенции и рекомендации МОП в 2 т. — Женева, 1991.
16. Європейська конвенція про права людини (1959 р.) // <http://lawfac.bip.ru/>
17. Конвенція МОП № 29 про примусову або обов'язкову працю (1930 р.) // <http://lawfac.bip.ru/>
18. Конвенція № 105 про скасування примусової праці вказує на неприпустимість примусової праці як засобу політичного впливу (виховання) або як міри покарання за наявність чи за висловлення політичних поглядів (переконань), протилежних встановленій політичній, соціальній або економічній системі // <http://lawfac.bip.ru/>
19. Конвенція № 111 про дискримінацію в галузі праці й занять (1958 р.) // <http://lawfac.bip.ru/>
20. Конвенція № 100 про рівну винагороду чоловіків і жінок за працю рівної цінності (1951 р.) // <http://lawfac.bip.ru/>
21. Про правовий статус іноземців: Закон України від 04.02.1994 № 3929-XII з змінами 18.11.2003 № 1277-IV // <http://zakon.rada.gov.ua/>
22. Конвенція № 122 про політику в галузі зайнятості (1964 р.) // <http://lawfac.bip.ru/>
23. Про зайнятість населення: Закон України від 01.03.1991 № 803-XII. Зі змінами N 1725-VI ( 1725-17 ) від 17.11.2009, ВВР, 2010, N 8, ст.54 // <http://zakon.rada.gov.ua/>
24. Конвенція № 47 про скорочення робочого часу до 40 годин на тиждень (1935 р.) // <http://lawfac.bip.ru/>
25. Про відпустки: Закон України від 15 листопада 1996р., зі змінами N 2169-VI (2169-17) від 11.05.2010, ВВР, 2010, N 31, ст.417// <http://zakon.rada.gov.ua/>
26. Конвенція № 131 про встановлення мінімальної заробітної плати (1970 р.), № 95 про охорону заробітної плати (1949 р.) // <http://lawfac.bip.ru/>
27. Угоди про працевлаштування і соціальний захист громадян із Молдовою 1993 р., Росією 1993 р., Білоруссю 1995 р., Вірменією 1995 р., Латвією 1997 р., про взаємне працевлаштування працівників з Польщею 1994 р., Протокол із Чехією 1997 р., угода з Литвою 1997 р. // <http://lawfac.bip.ru/>
28. Кодекс України про адміністративні порушення N 8074-10 від 07.12.84, ВВР 1984 зі змінами // <http://zakon.rada.gov.ua/>



46. 37 Міжнародна конвенція про ліквідацію всіх форм расової дискримінації: ООН, прийнята 7 березня 1966 р. Редакція від 04.02.1994. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_105#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_105#Text) (дата звернення: 02.10.2021).
47. 36 Міжнародна конвенція про захист прав всіх трудящих-мігрантів та членів їх сімей: ООН, прийнята 18.12.1990. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_203#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_203#Text) (дата звернення: 02.10.2021).
48. 23 Конвенція № 143 про зловживання в галузі міграції та про забезпечення працівникам-мігрантам рівних можливостей і рівного ставлення, 1975 р. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_163#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_163#Text) (дата звернення: 25.09.2021).
49. Клемпарський М., Назимко О. Способи застосування міжнародних трудових стандартів і національного трудового законодавства. Підприємництво, господарство і право. № 5. 2021. С. 57-62.



## Поняття міжнародного трудового права, історичні передумови його становлення та розвитку

Історія становлення та розвитку міжнародного трудового права нерозривно пов'язана з процесом формування класу найманих працівників. Прагнення до поліпшення умов праці, побуту, життєвого рівня, загального добробуту як самих працівників, так і членів їхніх сімей, міжнародна інтеграція та деякі інші чинники сприяли появі міжнародних інституцій, що основними завданнями ставили вироблення єдиних міжнародних стандартів у сфері найманої праці та трудових відносин.

Забезпечуючи регулювання міждержавних відносин, спрямованих на захист основних трудових прав людини, міжнародне трудове право, водночас, є частиною міжнародного захисту прав людини<sup>1</sup>, і більше того, саме міжнародне трудове право поклало початок становленню інституту захисту прав людини у міжнародному праві<sup>2</sup>.

Загалом проблемам формування прав громадян почали надавати належної уваги ще з часів прийняття у 1215 р. Великої Хартії вольностей. Проте як обов'язок держави — захищати права своїх громадян — почали визначати з часу конституціонування так званих буржуазно-демократичних прав.

Серед перших, хто висував ідеї міжнародно-правового регулювання праці та робив спроби захисту трудових прав працівників з допомогою міжнародних засобів, були англійський соціал-утопіст Роберт Оуен та промисловець і політичний діяч Ч. Хіндлі, французький лікар та економіст Луї Рене Вільєрм, а також швейцарський послідовник Роберта Оуена Даніель Легран.

Роберт Оуен у 1818 р. звернувся до Конгресу держав Священного Союзу з петицією, в якій закликав використати розвиток техніки та збільшення виробничих потужностей як одну з умов поліпшення становища працівників. У 1833 р. Ч. Хіндлі підтримав законопроект про скорочення робочого часу, в основу якого було покладено процедуру взаємоузгодження інтересів сторін. Свою позицію він аргументував тим, що скорочення робочого часу можна компенсувати завдяки тим перевагам, які дають технічні удосконалення, концентрація виробництва, а також професійний рівень та майстерність англійських працівників. Це, на його думку, дасть можливість долати іноземну конкуренцію тих держав, де тривалість робочого часу може бути більшою. Але якщо в цих державах будуть застосовуватись технічні удосконалення чи нові системи організації праці і при цьому не змінюватиметься тривалість робочого часу, а це призведе до погіршення конкурентоспроможності англійських підприємств, то тоді тривалість робочого дня необхідно буде зробити предметом договору з іноземними державами.

Луї Рене Вільєрм у 1937 р. ініціював створення міжнародного союзу промисловців з метою формування універсальних правил, які б визначали максимальну тривалість робочого дня у відповідності до вікових категорій працівників. У 50-х роках XIX ст. Даніель Легран неодноразово звертався до урядів та монархів різних країн з проектами заснування міжнародного трудового права. Об'єктами правового регулювання у його проектах були максимальна тривалість робочого дня для дорослих і дітей, заборона роботи у нічний час, робота на підприємствах зі шкідливими умовами праці.

Вирішальне значення для створення міжнародного трудового права мали проведені наприкінці XIX ст. в Англії, Франції, Німеччині, Швейцарії та інших європейських державах соціальні реформи, спрямовані на поліпшення становища працівників. Саме уряд Швейцарії виступив з ініціативою проведення конференції, яка своїм основним завданням мала визначати формування міжнародного трудового законодавства. Цю ініціативу підтримав німецький кайзер Вільгельм II і запропонував провести таку конференцію в Берліні, де вона, власне, і відбулася у 1890 р. Ця конференція стала першим міжнародним зібранням з проблем міжнародного трудового права. Її результатом стали резолюції щодо поліпшення умов праці у шахтах, встановлення вікових меж прийому на роботу, скорочення робочого дня для дітей, підлітків та жінок, встановлення неділі обов'язковим вихідним днем.

Наступними етапами формування передумов міжнародного трудового права була утворена у 1890 р. Міжнародна асоціація трудового законодавства та скликані за її сприянням у 1905—1906 рр. у Берні міжурядові конференції, на яких було офіційно прийнято дві важливі конвенції. Вони забороняли нічну працю жінок на промислових підприємствах та використання білого фосфору у виробництві сірників.

Важливо відзначити, що саме Швейцарія наприкінці XIX — на початку XX століття була одним із ініціаторів прийняття міжнародного трудового законодавства та відіграла основну роль в ідейному русі, який привів до виникнення у 1919 р. Міжнародної організації праці (МОП)<sup>1</sup>. Створення такої потужної міжнародної інституції, мета та завдання якої полягали в поліпшенні умов праці та життя працівників шляхом встановлення єдиних міжнародних стандартів трудових прав завершило формування передумов і стало початком становлення і розвитку сучасного міжнародного трудового права.

У 20-х роках XX століття факт існування міжнародного трудового права констатували німецькі юристи Г. Куттіг та Г. фон Тіллі, а також француз Рейно. У 50-х роках про самостійність міжнародного трудового права, його значення та перспективи розвитку писали болгарські вчені І. Янулов та М. Генювські, німецький юрист Ф. Гамільшег. А дещо пізніше про міжнародне трудове право як про нову галузь у сфері міжнародного права говорили югославський вчений Б. Благоєв, росіянин С. А. Іванов, французькі юристи Ж. Камерлінк та Ж. Ліон-Кан.

Однією з характерних особливостей сучасного міжнародного права з точки зору загальної теорії права є те, що, будучи окремою галуззю права, воно одночасно виступає своєрідною системою права, структурними елементами якої є ряд інших галузей права, яким притаманна міжнародна публічність. Власне, і міжнародне трудове право також є складовою міжнародного права.

На відміну від внутрідержавного регулювання трудових відносин, норми якого безпосередньо визначають умови праці, норми міжнародного трудового права такої юридичної основи не мають, а застосовуються через вольову поведінку держав-імплементантів, що є суб'єктами міжнародного права. Для того, щоб норми міжнародної угоди мали змогу впливати на умови праці, необхідно, щоб конкретна держава вжила відповідних заходів законодавчого характеру, засвідчивши свою згоду на чинність тієї чи іншої угоди на її території. Стаття 9 Конституції України встановила, що чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, є частиною національного законодавства України, а ст. 81 КЗпП України передбачає, що коли міжнародним договором або міжнародною угодою, в яких бере участь Україна, встановлено інші правила, ніж ті, що їх містить законодавство України про працю, то застосовуються правила міжнародного договору або міжнародної угоди. Така процедура правового регулювання визначає примат норм міжнародного трудового права щодо норм внутрідержавного трудового права.

Міжнародні договори і угоди, які не отримали відповідної ратифікації, не можуть бути використані в процесі правового регулювання. Більше того, відповідно до ч. 2 ст. 8 Основного Закону України укладення міжнародних договорів, які суперечать Конституції України, можливе лише після внесення відповідних змін до Конституції. Тим самим міжнародно-правове забезпечення умов праці, як правило, перебуває у безпосередній залежності від волі держави.

У системі міжнародного права міжнародне трудове право виступає як сукупність взаємопов'язаних правових норм, що утворюють цілісну систему зі складною внутрішньою структурою, зумовленою особливим характером регульованих відносин.

Норми міжнародного трудового права за своїм змістом є загальними, оскільки встановлюють стандарти, загальні правила, основні принципи щодо трудових прав працівників та необхідну поведінку суб'єктів міжнародного права в нормотворчій та правореалізуючій діяльності. У своїй сукупності вони утворили єдину систему права, об'єднану спільним предметом правового регулювання, тобто відносинами, що виникають між суб'єктами міжнародного права щодо вироблення єдиних стандартів у сфері праці та трудових відносин.

Формування такої системи стандартів здійснюються шляхом укладення багатосторонніх та двосторонніх міжнародних договорів та угод, а також правових норм міжнародних організацій.

Отже, міжнародне трудове право — це самостійна галузь у системі сучасного міжнародного права, сформована на основі єдиної системи загальних стандартів у сфері праці та трудових відносин (наймана праця, зайнятість, трудова міграція), а також міжнародних договорів та правил і норм міжнародних організацій.

І. Я. Кисельов наголошує, що міжнародні стандарти праці — це своєрідна нормативна субстанція міжнародного трудового права, одне із досягнень сучасної цивілізації, що відображає результати діяльності держав, які покликані привнести у ринкову економіку соціальні цінності, розроблені зусиллями світового співтовариства. Змістом цих стандартів є концентроване відображення досвіду багатьох країн, результат скрупульозного відбору найбільш цінних та універсальних норм і положень національних систем трудового права, створення оригінальних синтезуючих правил регулювання трудових відносин.

Зусиллями міжнародних організацій створено збірник модельних правових норм, творче застосування яких є необхідною умовою розробки та удосконалення будь-якої національної системи трудового права, що намагається відповідати загальноцивілізованим вимогам.

## Міжнародна організація праці



Заснування – 1919 р.

Логотип МОП

**Міжнародна організація праці (МОП)** (англ. *International Labour Organization*) — спеціалізована установа Ліги Націй, а після Другої світової війни — Організації Об'єднаних націй (ООН), що була заснована у 1919 році урядами різних країн для підтримки міжнародного співробітництва у справі забезпечення миру в усьому світі й зменшення соціальної несправедливості за рахунок поліпшення умов праці. У 20 столітті першочерговими завданнями діяльності Міжнародної організації праці є підтримка демократії і соціального діалогу, боротьба з бідністю і безробіттям, заборона дитячої праці.

У роботі МОП беруть участь представники роботодавців, організацій трудящих та представники урядових структур. У 1946 році МОП стала першою спеціалізованою установою ООН. Сьогодні членами МОП є 185 країн.

Діяльність – Визначення міжнародних трудових стандартів

Завдання – Покращення умов праці, підвищення життєвого рівня, забезпечення економічної та соціальної стабільності в цілому світі

*Міжнародна Організація Праці* — це спеціалізоване агентство ООН, що займається поширенням соціальної справедливості і міжнародно визнаних людських і трудових прав.

*Історія:*

Заснована в 1919 р. у Парижі 13-ю статтею Версальського договору. У 1946 р. МОП стала першою спеціалізованою установою в системі знову створеної Організації Об'єднаних Націй. У 1969 р. з нагоди з 50-ї річниці МОП була присуджена Нобелівська премія миру.

*Діяльність:*

визначає міжнародні трудові стандарти у вигляді конвенцій і рекомендацій, що встановлюють мінімальні стандарти основних трудових прав: свобода асоціацій, право організовуватися, колективні угоди, скасування примусової праці, рівні можливості і рівне звертання, і інші стандарти, що регулюють умови у всьому спектрі питань праці.

виробила такі критерії індустріального суспільства, як восьмигодинний робочий день, захист материнства, законодавство, що забороняє використання дитячої праці, та цілий ряд заходів, що сприяють безпеці на робочих місцях і нормальним трудовим відносинам.

*Завдання:*

розвиток і реалізація норм і основних принципів і прав у сфері праці; створення більш широких можливостей для жінок і чоловіків з забезпечення гідної зайнятості;

підвищення ефективності соціального захисту для усіх;

розробка міжнародних заходів і програм зі сприяння здійсненню основних прав людини, покращення умов праці та життя і розширення можливостей для зайнятості;

розробка міжнародних трудових норм;

*Структура:*

*Міжнародна конференція праці* — генеральна асамблея, котра щорічно проводить свої сесії в Женеві, — забезпечує світовий форум для обговорення соціальних питань і питань

трудових відносин. У її роботі беруть участь делегації з чотирьох членів, з кожної з 175 країн — членів МОП

*Адміністративна Рада* є виконавчим органом МОП. Вона проводить свої засідання три рази в рік у Женеві. До її складу входять 56 членів.

*Міжнародне бюро праці* в Женеві виконує функції постійного секретаріату МОП. Бюро займається підготовкою документів і доповідей, котрі використовуються під час конференцій та засідань Організації. Бюро має у своєму складі департамент, що відповідає за всі питання, що стосуються міжнародних стандартів праці, а також департаменти, що відповідають за діяльність працедавців та робітників.

**Міжнародна організація праці (МОП), одна із найстаріших міжнародних міжурядових організацій, була заснована у 1919 році згідно з Версальським мирним договором.** На сьогодні членами МОП є 185 держав. Основними органами МОП є Міжнародна конференція праці, Адміністративна рада та розташований у Женеві постійний Секретаріат – Міжнародне бюро праці (МБП). Вищим керівним органом МОП є Міжнародна конференція праці, яка збирається раз на рік у Женеві. Конференція розробляє та приймає міжнародні конвенції та рекомендації, ухвалює бюджет та програму роботи Організації, обирає Адміністративну раду МОП, слугує форумом для обговорення актуальних проблем у соціально-трудовій сфері.

За майже сто років свого існування Міжнародна організація праці (МОП) прийняла 188 конвенцій, у яких викладені міжнародні трудові стандарти, що стосуються таких важливих питань як, наприклад, робочий час, охорона праці, політика зайнятості, умови праці окремих категорій трудящих.

Для того, щоб конвенції МОП мали законний статус і були запроваджені кожною державою-членом їх повинні ратифікувати уряди цих держав. Проте існує група з восьми конвенцій про фундаментальні права, відомі як основоположні трудові стандарти, що застосовуються як державами-членами МОП, так і державами, що їх не ратифікували.

МОП зробила вісім конвенцій про фундаментальні права фактичною умовою членства в МОП, прийнявши в 1998 році Декларацію МОП основних принципів і прав у світі праці.

**У Декларації МОП було визначено чотири принципи фундаментальних прав,** викладених у восьми конвенціях (№№ 29, 87, 98, 100, 111, 105, 111, 138 і 182):

- 1) свобода об'єднання і право на укладення колективних договорів;**
- 2) ліквідація всіх форм примусової або обов'язкової праці;**
- 3) викорінення дитячої праці;**
- 4) усунення дискримінації при працевлаштуванні та виборі професії.**

Через рік після ухвалення Декларації у 1998 році МОП об'єднала основоположні трудові стандарти разом з іншими трудовими правами і зробила їх одним з чотирьох головних елементів своєї Програми гідної праці. Іншими такими елементами є створення робочих місць і розвиток підприємств, соціальний захист і управління, соціальний діалог.

Як вже було сказано, Програма гідної праці складається з чотирьох елементів: зайнятість, права, захист та діалог. Програма гідної праці ґрунтується на переконанні, що всі ці чотири елементи потрібні для створення якнайкращих умов для соціального розвитку.

#### **Зайнятість – це:**

- справедливий заробіток, що забезпечує гідне життя;
- рівне ставлення до всіх;
- добрі умови праці;
- здоров'я та безпека на робочому місці;
- доступ до значущої та продуктивної роботи;
- перспективи особистого розвитку.

#### **Права працівників щодо зайнятості включають:**

- свободу організацій;
- свободу волевиявлення;
- участь у прийнятті рішень, що можуть вплинути на життя, незалежно від статі;

- право на колективні переговори;
- свободу від дискримінацій;
- свободу від примусової праці;
- свободу від дитячої праці;
- юридичне визнання та доступ до юридичної допомоги;
- існування трудового законодавства та головуюча роль закону.

**Соціальний захист передбачає наступне:**

- міцні зв'язки між продуктивною працею та безпекою тих, хто з якихось причин не має роботи;
- захист від втрати чи скорочення доходів внаслідок безробіття, травми, материнства, батьківства або похилого віку;
- чесні та вільні для вступу профспілки.

**Соціальним діалогом передбачено, що:**

- робітники мають права та мають бути представлені їхніми організаціями;
- найкращі та задовольняючі усіх рішення досягаються шляхом співпраці, що є основою соціальної стабільності, соціального зростання та тривалого розвитку;
- існують шляхи обговорення та розв'язання конфліктів.

**Програма гідної праці була започаткована МОП у 1999 році.** Відповідно до визначення МОП **гідна праця** – це продуктивна праця чоловіків та жінок в умовах свободи, рівності, безпеки та поваги до людської гідності. Гідна праця забезпечує справедливий заробіток, безпеку на робочому місці та соціальний захист працівників та членів їхніх сімей, сприяє особистому зростанню працюючих та їхній соціальній інтеграції, дає людям свободу висловлювати свої погляди, об'єднуватися для того, щоб впливати на рішення, що стосуються їхнього життя, гарантує рівне ставлення та рівні можливості для всіх і кожного.

Міжнародні профспілкові організації 2008 року оголосили 7 жовтня Всесвітнім днем гідної праці. Цей день стане можливістю для профспілок та організацій, які підтримують концепцію гідної праці, провести низку заходів із залученням значної кількості людей, сфокусує увагу суспільства на терміновій потребі у новій глобалізації, а також сприятиме єднанню профспілок на усіх континентах у їхньому прагненні досягти високої мети. Цього дня профспілки, профспілкові організації та інші об'єднання трудящих будуть спільно відстоювати ідею гідної праці. У багатьох країнах пройдуть демонстрації, концерти, конференції тощо.

Заходи будуть відбуватися навколо трьох основних тем: Права в сфері праці; Солідарність практичні дії, пов'язані зі співробітництвом між профспілками на двосторонній та багатосторонній основі; Боротьба з бідністю і нерівністю.

Необхідність проведення кампанії викликана існуванням різноманітних форм дискримінації як законодавчо, так і на практиці, з якими стикаються жінки у повсякденному житті: гендерний розрив в оплаті праці, недостатня охорона материнства та високий рівень безробіття серед жінок.

Незважаючи на те, що Програма гідної праці влаштовує практично всіх, її виконання на практиці є проблематичним та сповненим протиріч. Програмою гідної праці передбачена участь національних та міжнародних інституцій у створенні якісних робочих місць в усьому світі та віднаходження спільних рішень. Однак урядам складно пояснити своїм громадянам, що створення та модернізація робочих місць за кордоном є важливим для гарантій зайнятості та зростання добробуту всередині країни.

Деякі країни навіть закривають ринки та занижують трудові стандарти з тим, щоб залишатися на плаву у світовій економіці, внаслідок чого на їхню адресу лунають звинувачення у низькому рівні заробітної плати та погіршенні умов праці. На запровадження принципів гідної праці впливають декілька факторів, тим не менш існуючі умови та ініціативи не завжди виправдовують себе у просуванні Програми гідної праці.

*За матеріалами Департаменту міжнародних зв'язків ФПУ*

### ***Представництво МОП в Україні***

МОП активно працює в Україні з початку 90-х років. МОП вже здійснила проекти пов'язані з аналізом стану соціальної політики (спільно з ПРООН і Світовим банком), кризового стану ринку праці в Україні (1995 рік), розвитком соціального партнерства. Протягом усього часу МОП надавала і продовжує надавати допомогу Урядові в експертній оцінці законопроектів, ознайомленні урядовців, представників профспілок і роботодавців з міжнародними стандартами статистики праці та її національною систематизацією.

Нині МОП спільно з ПРООН та іншими агенціями здійснює в Україні важливі проекти, які пов'язані з розробкою моделі соціального бюджету, ринком праці та професійним навчанням безробітних, розвитком малого та середнього підприємництва, соціального партнерства і діалогу.

### **Адреса Представництва МОП в Україні:**

Київ. вул. Еспланадна 8/10, 19 поверх, кім. 1908—1909 Тел.: +380 44 220-8094 Тел./факс: +380 44 220-4141 Ел. пошта: kostyryts@ilo.freenet.kiev.ua

### **КОНВЕНЦІЇ МІЖНАРОДНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ, ЯКІ РАТИФІКОВАНІ УКРАЇНОЮ:**

1. Конвенція № 2 про безробіття 1919р. Рат. 04.02. 1994 (ВВР, 1994 р. № 23, ст.64)
2. Конвенція № 10 про мінімальний вік працівників (сільське господарство) 1921 р. Рат. 11.08.1956 (ВВР, 1956, № 7, ст. 123). Цю Конвенцію скасовано 03.5.1979.
3. Конвенція № 11 про право на асоціацію (сільське господарство) 1921 р. Рат. 11.08.1956 (ВВР, 1956 р., № 7, ст. 123)
4. Конвенція № 14 про щотижневі періоди відпочинку у сфері промисловості 1921 р. Рат. 29.05.1968 (ВВР, 1968 р., № 30, ст. 191)
5. Конвенція № 15 про мінімальний вік працівників (теслярі та кочегари) 1921 р. Рат. 11.08.1956 (ВВР, 1956 р., № 7, ст. 123). Цю Конвенцію скасовано 03.05.1979.
6. Конвенція № 16 про медичні огляди молодих працівників (морський транспорт) 1921 р. Рат. 1 1.08.1956 (ВВР, 1956 р., №7, ст. 123).
7. Конвенція №23 про репатріацію моряків 1926 р. Рат. 04.02. 1970 (ВВР, 1970 р., №7, ст. 47)
8. Конвенція №27 про маркування ваги (упаковки, які перевозяться транспортними засобами) 1929 р. Рат. 04.02.1970 (ВВР, 1970 р., № 7, ст. 47)
9. Конвенція №29 про примусову працю 1930 р. Рат. 09.06.1956 (ВВР, 1956 р., № 5, ст. 75)
10. Конвенція №32 про захист від нещасних випадків (докери) (нова редакція) 1932 р. Рат. 04.02.1970 (ВВР, 1970 р., № 7, ст. 47)
11. Конвенція №45 про використання праці жінок на підземних роботах 1935 р. Рат. 30.06.1961 (ВВР, 1961, № 46, ст. 511)
12. Конвенція № 47 про сорокагодинний робочий тиждень 1935 р. Рат. 09.06.1956 (ВВР, 1956 р., № 5, ст. 75)
13. Конвенція № 52 про щорічні оплачувані відпустки. 1936 р. Рат. 11.08.1956 (ВВР, 1956 р., № 7, ст. 123) Цю Конвенцію скасовано 25.10.2001
14. Конвенція № 58 про мінімальний вік працівників (морський транспорт) (нова редакція) 1936 р. Рат. 11.08.1956 (ВВР, 1956, № 7, ст. 123) Цю Конвенцію скасовано 03.05.1979.
15. Конвенція № 59 про мінімальний вік працівників (промисловість) (нова редакція) 1939 р. Рат. 11.08.1956 (ВВР, 1956 р., № 7, ст.123). Цю Конвенцію скасовано 03.05.1979.
16. Конвенція № 60 про мінімальний вік працівників (непромислові професії) (нова редакція) 1937 р. Рат. 11.08.1956 (ВВР, 1956 р., № 7, ст. 123). Цю Конвенцію скасовано 03.05.1979.
17. Конвенція № 69 про сертифікацію судових коків 1946 р. Рат. 04.02.1970 (ВВР, 1970 р., № 7, ст. 47)
18. Конвенція № 73 про медичний огляд (моряки) 1946 р. Рат. 04.02.1970 (ВВР, 1970 р., № 7, ст. 47)
19. Конвенція № 77 про медичний огляд неповнолітніх осіб (промисловість) 1946р. Рат. 11.08.1956 (ВВР, 1956 р., № 7, ст. 123)

20. Конвенція № 78 про медичний огляд неповнолітніх осіб (непромислові професії) 1946 р. Рат. 11.08.1956 (ВВР, 1956 р., № 7, ст. 123)
21. Конвенція № 79 про роботу в нічний час молодих працівників (непромислові професії) 1946 р. Рат. 11.08. 1956 (ВВР, 1956 р., № 7, ст. 123)
22. Конвенція № 81 про інспекцію праці у промисловості й торгівлі 1947 року Рат. 08.09.2004 (ВВР, 2005 р., № 1, ст.11)
23. Конвенція №87 про свободу асоціації та захист права на організацію 1948 р. Рат. 11.08.1956 (ВВР, 1956 р., № 7, ст. 123)
24. Конвенція № 90 про роботу в нічний час молодих працівників (промислові професії) (нова редакція) 1948 р. Рат. 11.08. 1956 (ВВР, 1956 р., № 7, ст. 123)
25. Конвенція № 92 про надання житла екіпажам суден (нова редакція) 1949. Рат. 04.02.1970 (ВВР, 1970 р., № 7, ст. 47)
26. Конвенція № 95 про захист заробітної плати 1949 р. Рат. 30.06.1961 (ВВР, 1961 р., № 46, ст. 512)
27. Конвенція № 98 про право на організацію та ведення колективних переговорів 1949 р. Рат. 11.08.1956 (ВВР, 1956 р., № 7, ст. 123)
28. Конвенція № 100 про рівну винагороду за працю 1951 р. Рат. 09.06.1956 (ВВР, 1956 р., № 5, ст. 75)
29. Конвенція № 103 про захист материнства (нова редакція) 1952 р. Рат. 11.08.1956 (ВВР, 1956 р., № 7, ст. 123)
30. Конвенція № 105 про заборону примусової праці 1957 р. Рат. 05.10.2000 (ВВР, 2000 р., № 48, ст. 411)
31. Конвенція № 106 про щотижневі періоди відпочинку у сфері комерції та адміністративній сфері 1957 р. Рат. 29.05.1969 (ВВР, 1969 р. № 30, ст. 192)
32. Конвенція № 108 про документи, які ідентифікують моряків 1958 р. Рат. 04.02.1970 (ВВР, 1970 р., № 7, ст. 47)
33. Конвенція № 111 про подолання дискримінації у сфері працевлаштування та зайнятості 1958 р. Рат. 30.06.1961 (ВВР, 1961 р., № 46, ст. 513)
34. Конвенція № 112 про мінімальний вік працівників (рибалки) 1959 р. Рат. 30.06.1961 (ВВР, 1961 р., № 46, ст. 514) Цю Конвенцію скасовано 03.05.1079
35. Конвенція № 113 про медичні огляди (рибалки) 1959 р. Рат. 04.02.1970 (ВВР, 1970 р., № 7, ст. 47)
35. Конвенція № 115 про захист від радіації 1960 р. Рат. 29.05.1968 (ВВР, 1968 р., № 30, ст. 193)
36. Конвенція № 116 про перегляд прикінцевих статей 1961 р. Рат. 04.02.1970 (ВВР, 1970 р., № 7, ст. 47)
37. Конвенція № 119 про захисні огорожі механізмів 1963 р. Рат. 04.02.1970 (ВВР, 1970 р., № 7, ст. 47)
38. Конвенція № 120 про гігієну (комерційні та адміністративні підприємства) 1964р. Рат. 29.05.1968 (ВВР, 1968 р., № 30, ст. 194)
39. Конвенція № 122 про політику зайнятості 1964 р. Рат. 29.05.1968 (ВВР, 1968 р., № 30, ст. 194)
40. Конвенція № 123 про мінімальний вік (підземні роботи) 1965 р. Рат. 04.02.1970 (ВВР, 1970 р., № 7, ст. 47). Цю Конвенцію скасовано 30.07.1980
41. Конвенція № 124 про медичні огляди молодих осіб (підземні роботи) 1965 р. Рат. 04.02.1970 (ВВР, 1970 р., № 7, ст. 47)
42. Конвенція № 126 про надання житла екіпажам суден (рибалки) 1966 р. Рат. 04.02.1970 (ВВР, 1970 р. № 7, ст. 47)
43. Конвенція № 129 про інспекцію праці в сільському господарстві 1969 р. Рат.08.09.2004 (ВВР, 2005 р. № 1, ст.12)
44. Конвенція № 131 про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються, 1970 р. Рат. 19. 10.2005



45. Конвенція № 132 про оплачувані відпустки (нова редакція) 1970 р. Рат. 29.05.2001 (ВВР, 2001 р., № 31, ст. 156)
46. Конвенція № 133 про надання житла екіпажам судентів (додаткові положення) 1970 р. Рат. 14.07.1993 (ВВР, 1993 р., № 36, ст. 374)
47. Конвенція № 135 про представників працівників 1971 р. Рат. 15.05.2003 (ВВР, 2003 р. № 30, ст. 255)
48. Конвенція № 138 про мінімальний вік працівників 1973 р. Рат. 07.03.1979 (ВВР, 1979 р., № 12, ст. 146)
49. Конвенція № 140 про оплачувані відпустки у зв'язку з навчанням 1974 р. Рат. 26.09.2002 (ВВР, 2002 р., № 46, ст. 345)
50. Конвенція № 142 про розвиток трудових ресурсів 1975 р. Рат. 07.03.1979 (ВВР, 1979 р., № 12, ст. 146)
51. Конвенція № 144 про тристоронні консультації (міжнародні трудові стандарти) 1976 р. Рат. 17.12.1993 (ВВР, 1993 р., № 52, ст. 494)
52. Конвенція № 147 про комерційне судноплавство (мінімальні стандарти) 1976р. Рат. 14.07.1993 (ВВР, 1993 р., № 36, ст. 373)
53. Конвенція № 149 про медичний персонал, який здійснює догляд за хворими 1977 р. Рат. 07.03.1979 (ВВР, 1979 р., № 12, ст. 146)
54. Конвенція № 150 про адміністрацію праці: роль, функції та організація 1978 р. Рат. 01.07.2004 (ВВР, 2005 р., № 1, ст.6)
55. Конвенція № 154 про колективні переговори 1981 р. Рат. 04.02.1994 (ВВР, 1994 р. № 23, ст. 165)
56. Конвенція № 156 про працівників, які мають сімейні зобов'язання 1981 р. Рат. 22.10.1999 (ВВР, 1999 р., № 51, ст. 452)
57. Конвенція № 158 про розірвання трудових відносин 1982 р. Рат. 04.02. 1994 (ВВР, 1994 р., № 23, ст. 166)
58. Конвенція № 159 про відновлення працездатності та працевлаштування інвалідів 1980 р. Рат. 06.03.2003 (ВВР, 2003 р., № 25, ст. 175)
59. Конвенція № 160 про трудову статистику 1985 р. Рат. 03. 05. 1990 (ВВР, 1990 р., № 20, ст. 311)
60. Конвенція № 182 про найгірші форми дитячої праці 1999 р. Рат. 05. 10.2000 (ВВР, 2000 р., № 48, ст. 412).

## НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНІ МАТЕРІАЛИ ДО ВИВЧЕННЯ ДИСЦИПЛІНИ МІЖНАРОДНЕ ТРУДОВЕ ПРАВО

### Система оцінювання навчальних досягнень студентів

Вид діяльності студента	Максимальна к-сть балів за одиницю	Модуль 1		Модуль 2		Форма контролю
		кількість одиниць	максимальна кількість балів	кількість одиниць	максимальна кількість балів	
Відвідування лекцій	1	7	7	6	6	Екзамен
Відвідування семінарсько-практ. занять	1	4	4	3	3	
Робота на семінарсько-практичному занятті	10	4	40	3	30	
Виконання завдань для самостійної роботи	5	1	5	1	5	
Виконання модульної роботи	25	1	25	1	25	
Виконання ІНДЗ	30					
Разом			81		69	
Максимальна кількість балів:						100 б.ЄКТС
180:100=1,8 Студент набрав X балів; Розрахунок: X: 1,8= загальна кількість балів ЄКТС студента.						

### Критерії оцінювання ІНДЗ

№ з/п	Критерії оцінювання інд. роботи	Максимальна оцінка(у балах)
1	Формулювання мети і завдань роботи	2
2	Складання плану, чіткість і послідовність викладу матеріалу	3
3	Обґрунтоване розкриття проблеми, аналіз різних інформаційних джерел (наукових видань, навчальної літератури, періодичних видань, матеріалів мережі Internet), критична та незалежна оцінка різноманітних точок зору, позицій, аргументів	10
4	Зв'язок з реальною практикою, аналіз діяльності окремих організацій, конкретних проблемних ситуацій	5

5	Доказовість висновків, обґрунтованість власної позиції, пропозиції щодо розв'язання поставлених завдань, творчий підхід до виконання ІНДЗ	5
6	Якість оформлення роботи	5
	Разом	30

**Оцінка модульної контрольної роботи (максимально 25 балів):**

Оцінка в балах	Оцінка національною шкалою	Оцінка за шкалою ECTS		Примітка
		Оцінка	Пояснення	
22-25	<b>Відмінно</b>	<b>A</b>	<b>Відмінно</b> (відмінне виконання завдання без помилок, вміле використання додаткової літератури)	допускається незначна помилка 1
18-21	<b>Добре</b>	<b>B</b>	<b>Дуже добре</b> (виконання завдання лише з	не більше 2-х
15-17		<b>C</b>	<b>Добре</b> (вище середнього рівня з кількома помилками)	не більше 4-х
12-14	<b>Задовільно</b>	<b>D</b>	<b>Задовільно</b> (загалом вірне виконання з певною кількістю суттєвих	більше 4 помилок
9-11		<b>E</b>	<b>Достатньо</b> (виконання задовольняє мінімальним критеріям)	велика кількість істотних помилок
5-8	<b>Незадовільно</b>	<b>FX</b>	<b>Незадовільно</b> (з можливістю повторного	грубі помилки
0-4		<b>F</b>	<b>Незадовільно</b> (з обов'язковим повторним курсом)	загальне незнання матеріалу

## ПЛАНІ СЕМІНАРСЬКИХ ЗАНЯТЬ

### ЗМ1

#### 1 ЗАНЯТТЯ

**Тема 1** Поняття і значення міжнародного трудового права

ПИТАННЯ:

- 1 Визначте предмет навчальної дисципліни.
  - 2 Поняття міжнародно-правового регулювання взагалі та регулювання праці зокрема: порівняльний аналіз
  - 3 В чому значення міжнародно-правового регулювання праці?
  - 4 Охарактеризуйте міжнародно-трудова правовідносини.
- Література: 1 – 3, 13, 15, 16, 25, 26

#### 2 ЗАНЯТТЯ

**Тема 4** Класифікація джерел міжнародно-правового регулювання праці

ПИТАННЯ:

- 1 Охарактеризуйте поняття та класифікацію джерел міжнародно-правового регулювання праці.
  - 2 Універсальні та регіональні джерела міжнародного права: порівняльний аналіз.
  - 3 Охарактеризуйте в цілому акти МОП, регіональних структур, міждержавних утворень.
  - 4 В чому сутність двосторонніх міждержавних угод як джерел міжнародного трудового права?
- Література: 13, 27, 28 – 36, 38, 39, 40 – 68

#### 3 ЗАНЯТТЯ

**Тема 5** Конвенції та Рекомендації МОП як джерела міжнародного трудового права (4 год.)

ПИТАННЯ:

- 1 Загальна характеристика Конвенцій та Рекомендацій МОП як джерел міжнародно-правового регулювання праці.
  - 2 Класифікація напрямів регулювання праці Конвенціями МОП.
  - 3 Україна і МОП. Конвенції МОП, які ратифіковані Україною.
  4. Міжнародно-правові аспекти захисту праці найуразливіших категорій населення.
- Література: 13, 43 – 57

#### 4 ЗАНЯТТЯ

**Модульний контроль за темами 1 – 5 (колоквіум та модульна контрольна робота за варіантами)**

ПИТАННЯ ДО КОЛОКВІУМУ:

- 1 Поняття міжнародного трудового права..
- 2 Елементи міжнародно-трудова правовідносин.
- 3 Значення міжнародно-правового регулювання праці.
- 4 Суб'єкти міжнародного трудового права.
- 5 МОП як суб'єкт міжнародно-трудова правовідносин. Напрями діяльності та органи МОП.
- 6 Міжнародні універсальні та регіональні організації як суб'єкти міжнародно-правового регулювання праці.
- 7 Держави як суб'єкти міжнародно-правового регулювання праці.
- 8 Механізм контролю за дотриманням державами міжнародних трудових стандартів.
- 9 Класифікація джерел міжнародно-правового регулювання праці.
- 10 Конвенції та Рекомендації МОП як джерела міжнародного трудового права.

### ЗМ2

#### 5 ЗАНЯТТЯ

**Тема 6** Правова характеристика основних Конвенцій МОП (4 год.)

ПИТАННЯ:

- 1 Правовий огляд окремих Конвенцій МОП.
  - 2 Конвенція № 47 про скорочення робочого часу до сорока годин на тиждень, 1935 р.
  - 3 Конвенція № 81 про інспекцію праці у промисловості й торгівлі, 1947 р.
  - 4 Конвенція № 95 про охорону заробітної плати, 1949 р.
- Література: 2, 5, 13, 27, 44

#### 6 ЗАНЯТТЯ

**Тема 8** Правова характеристика нормативно-правових актів ЄС та Ради Європи з питань міжнародно-трудова правовідносин

ПИТАННЯ:

- 1 Нормативно-правові акти Ради Європи з питань праці.
- 2 Акти Євросоюзу з питань міжнародно-правового регулювання праці.

ПИТАННЯ:

- 3 Значення європейських актів з питань праці для України на шляху євроінтеграції.
- Література: 13, 21, 22, 26, 28, 38, 39, 70

## 7 ЗАНЯТТЯ

**Модульний контроль за темами 6 – 9 (колоквіум та модульна контрольна робота за варіантами)**

ПИТАННЯ ДО КОЛОКВІУМУ:

- 11 Взаємини України та МОП.
- 12 Конвенції МОП, ратифіковані Україною: загальний огляд.
- 13 Правовий аналіз Конвенції № 47 про скорочення робочого часу до сорока годин на тиждень, 1935 р.
- 14 Правовий аналіз Конвенції № 81 про інспекцію праці у промисловості й торгівлі, 1947 р.
- 15 Правовий аналіз Конвенції № 95 про охорону заробітної плати, 1949 р.
- 16 Правовий аналіз Конвенції № 98 про застосування принципів права на організацію і ведення колективних переговорів, 1949 р.
- 17 Правовий аналіз Конвенції № 122 про політику зайнятості, 1964 р.
- 18 Правовий аналіз Конвенції Конвенція № 132 про оплачувані відпустки (нова редакція), 1970 р.
- 19 Правовий аналіз Конвенції № 140 про оплачувані відпустки у зв'язку з навчанням, 1974 р.
- 20 Правовий аналіз Конвенції № 144 про тристоронні консультації (міжнародні трудові стандарти), 1976 р.
- 21 Правове значення Рекомендацій МОП.
- 22 Юридичні відмінності Конвенцій та Рекомендацій МОП.
- 23 Правова характеристика актів Євросоюзу з питань праці.
- 24 Правовий аналіз актів Ради Європи з питань міжнародно-трудова правовідносин.
- 25 Нормативні акти СНД та інших регіональних структур з питань праці.
- 26 Двосторонні міждержавні угоди за участю України як джерела міжнародно-правового регулювання праці.
- 27 Міжнародно-правове регулювання праці мігрантів. Глобальна угода про міграцію (ООН, 2018).
- 28 Міжнародно-правові аспекти захисту праці найуразливіших категорій населення (жінок з дітьми, осіб з інвалідністю, ВІЛ-інфікованих).

## ЗАВДАННЯ ДЛЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ СТУДЕНТІВ

З усіх 9 тем модулів студенти всіх форм навчання повинні опанувати весь матеріал курсу, користуючись Конвенціями МОП та іншими нормативними актами в документарній формі та в мережі ІНТЕРНЕТ і літературою, наданою в Списку літератури в цій програмі, а також електронним посібником О. А. Золотарьової «Міжнародне трудове право», 2021 р. та Навчальним посібником Міжнародно-правове регулювання праці. Одеса, 2015 р. (див. в бібліотеці інституту та на кафедрі правових дисциплін ОІ МАУП). На заочній формі навчання всі завдання аналогічні.

### ЗМ1

Тема 1 Поняття і значення міжнародного трудового права

ПИТАННЯ для поглибленого вивчення:

- 1 Намалювати структурно-логічну схему: Елементи міжнародно-трудова правовідносин.
- 2 Зробіть порівняльний аналіз національного регулювання та міжнародно-правового регулювання праці.

Література: 1 – 3, 13, 15, 16, 25, 26

Тема 2 Суб`єкти міжнародного трудового права

ПИТАННЯ:

- 1 Ознайомитися з сайтом МОП. Скласти структурно-логічну схему: Органи МОП та їх склад.

Література: 8 – 11, 18, 21, 36

Тема 3 Контроль за дотриманням державами міжнародних трудових норм

ПИТАННЯ:

1 Характеристика Міжнародного Бюро Праці МОП як одного з контролюючих органів.

Література: 9, 12, 19, 28, 37 – 39, 69, 79, 80

Тема 4 Класифікація джерел міжнародно-правового регулювання праці

ПИТАННЯ:

1 Скласти структурно-логічну схему: Джерела міжнародно-правового регулювання праці.

2 Ознайомитися з Конвенцією МОП; з актом Ради Європи щодо праці; з будь-яким двостороннім договором України щодо праці мігрантів. Опрацювати текст (законспектувати чи зробити помітки в офіційному тексті нормативного акту).

Література: 13, 27, 28 – 36, 38, 39, 40 – 68

Тема 5 Конвенції та Рекомендації МОП як джерела міжнародного трудового права

ПИТАННЯ:

1 Правові відмінності Конвенцій та Рекомендацій як джерел міжнародного регулювання праці.

2 Підготуватися до МК-1.

Література: 13, 43 – 57

### ЗМ2

Тема 6 Правова характеристика основних Конвенцій МОП (2 лекції, 4 години)

ПИТАННЯ:

1 Опрацювати офіційні тексти Конвенцій МОП:

- Конвенція № 47 про скорочення робочого часу до сорока годин на тиждень, 1935 р.

- Конвенція № 81 про інспекцію праці у промисловості й торгівлі, 1947 р.

- Конвенція № 95 про охорону заробітної плати, 1949 р.

- Конвенція № 98 про застосування принципів права на організацію і ведення колективних переговорів, 1949 р.

- Конвенція № 122 про політику зайнятості, 1964 р.

- Конвенція № 132 про оплачувані відпустки (нова редакція), 1970 р.

- Конвенція № 140 про оплачувані відпустки у зв'язку з навчанням, 1974 р.

- Конвенція № 144 про тристоронні консультації (міжнародні трудові стандарти), 1976 р.

2 Яким чином їх норми закріплені у трудовому законодавстві України? Наведіть приклади.

Література: 2, 5, 13, 14, 23, 27, 31, 44, 50, 52

Тема 7 Правове значення Рекомендацій МОП

ПИТАННЯ:

1 Опрацювати тексти Рекомендацій МОП "Про добровільне примирення і арбітраж" (1952 р.), "Про розгляд скарг" (1967 р.). Визначити їх значення для вдосконалення українського законодавства щодо розгляду трудових спорів.

2 Участь ЕКОСОП в системі захисту трудових прав людини. Програма ІРЕС.

Література: 2, 7, 9, 11, 13 – 19, 27, 69

Тема 8 Правова характеристика нормативно-правових актів ЄС та Ради Європи з питань міжнародно-трудова правовідносин

ПИТАННЯ:

1 Опрацювати будь-який (за вибором студента) нормативно-правовий акт Ради Європи чи іншої регіональної структури з питань праці. Підготуватися до виступу в аудиторії з міні-доповіддю на цю тему.

2 Характеристика Європейської соціальної Хартії.

Література: 13, 21, 22, 26, 28, 38, 39, 70, 80

Тема 9 Акти СНД та двосторонні угоди з питань міжнародно-правового регулювання праці

ПИТАННЯ:

1 Опрацювати будь-який (за вибором студента) нормативно-правовий акт СНД чи двосторонній договір за участю України з питань праці мігрантів тощо.

2 Підготуватися до МК-2 та ПМК.  
Література: 1, 10, 13, 38, 70

## ІНДИВІДУАЛЬНІ ЗАВДАННЯ ДЛЯ СТУДЕНТІВ

### ЗМ1

1. **На окремих аркушах ф. А4** охарактеризувати окремий універсальний чи регіональний стандарт праці: наприклад, робочий час, чи час відпочинку, чи право на асоціацію, тощо (за вибором студента).

2. Підготувати **реферат** за темами:

- 1 Поняття міжнародного трудового права.
- 2 Елементи міжнародно-трудова правовідносин.
- 3 Значення міжнародно-правового регулювання праці.
- 4 Суб'єкти міжнародного трудового права.
- 5 МОП як суб'єкт міжнародно-трудова правовідносин.
- 6 Напрями діяльності та органи МОП.
- 7 Міжнародні універсальні та регіональні організації як суб'єкти міжнародно-правового регулювання праці.
- 8 Держави як суб'єкти міжнародно-правового регулювання праці.
- 9 Механізм контролю за дотриманням державами міжнародних трудових стандартів.
- 10 Класифікація джерел міжнародно-правового регулювання праці.
- 11 Конвенції та Рекомендації МОП як джерела міжнародного трудового права.
- 12 Взаємини України та МОП.
- 13 Правовий статус іноземних працівників-мігрантів.
- 14 Джерела міжнародно-правового регулювання праці.
- 15 Контроль за дотриманням міжнародно-трудова норм.

*Література: див. Список літератури, журнали, правові сайти в ІНТЕРНЕТі, конспект, посібники О. А. Золотарьової.*

### ЗМ2

1. Законспектувати перелік Конвенцій МОП щодо праці, ратифікованих Україною. Опрацювати текст однієї з Конвенцій (за вибором студента), на основі цього подати викладачу **реферат або доповідь-презентацію**, з дотриманням стандартів оформлення.

2. Провести аналіз двостороннього міжнародного договору України з питань праці і зробити **міні-довідь-презентацію** в аудиторії під час семінарсько-практичного заняття.

*Література: див. Список літератури, наукові журнали, правові сайти в ІНТЕРНЕТі, конспект, посібники О. А. Золотарьової, офіційні тексти Конвенцій, двостороннього міжнародного договору України.*

## ТЕМИ КОНТРОЛЬНИХ РОБІТ СТУДЕНТІВ ЗАОЧНОЇ ФОРМИ НАВЧАННЯ ТА МОДУЛЬНИХ КОНТРОЛЬНИХ РОБІТ ДЕННОЇ ФОРМИ НАВЧАННЯ

*(Правила оформлення КР та Списку джерел див. на офіційному сайті Одеського інституту  
МАУП в Розділі «Студенту» - «Зразки. Методичні рекомендації»)*

1. Поняття міжнародного трудового права
2. Соціально-політичні передумови становлення міжнародного трудового права
3. Місце міжнародного трудового права в системі міжнародного права
4. Предмет міжнародного трудового права
5. Функції міжнародного трудового права
6. Характеристика суб'єктів міжнародного трудового права
7. Плюралістична наукова думка щодо місця міжнародного трудового права в системі міжнародного права
8. Поняття Міжнародної організації праці
9. Структура Міжнародної організації праці
10. Історичні передумови створення Міжнародної організації праці
11. Характеристика Статуту МОП
12. Функції Міжнародної організації праці

13. Вплив МОП на забезпечення права трудящих на асоціацію
14. Конвенції МОП, спрямовані на забезпечення охорони праці
1. Участь Організації Об'єднаних Націй в системі міжнародно-правового захисту трудящих
2. Значення загальної Декларації прав людини для захисту трудових правовідносин
3. Характеристика Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права
4. Характеристики фундаментальних конвенцій ООН, спрямованих на регулювання праці
5. Участь ради Європи в системі міжнародно-правового захисту трудящих
6. Характеристика Європейської Соціальної Хартії
7. Участь ЄС в системі міжнародно-правового захисту трудящих
8. Система контролю дотримання стандартів праці в межах Європи
9. Механізми забезпечення трудових прав індивідів в межах ЄС
10. Історичні аспекти становлення трудового права в європейських державах
11. Значення подій II. Світової війни для визнання прав трудящих в європейському співтоваристві
12. Регіональні трудові стандарти в державах Європи
13. Характеристика регіональних стандартів праці Ліги Арабських Держав
14. Значення Комісії ООН з прав людини для забезпечення дотримання прав трудящих
15. Характеристика Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації стосовно жінок від 1979 р.
16. Діяльність Міжнародної організації праці, спрямована на захист трудових прав жінок
17. Особливості нормотворчої діяльності МОП в нових умовах
18. Характеристики Декларації МОП про основні принципи і права у сфері праці
19. Значення Декларації МОП про основні принципи і права у сфері праці для забезпечення дотримання прав трудящих
20. Вплив Декларації МОП про основні принципи і права у сфері праці на розвиток контрольного механізму Організації
21. Визначення поняття „найгірші форми дитячої праці”, у відповідності до міжнародного трудового права
6. Характеристики Конвенцій МОП, спрямованих на мінімізацію та викорінення найгірших форм дитячої праці
22. Реалізація програм Міжнародної організації праці з метою боротьби з найгіршими формами дитячої праці
23. Значення явища „трудова міграція” для розвитку трудових відносин у світі
24. Співвідношення проблеми трудової міграції та принципу заборони будь-якої дискримінації у трудових відносинах
25. Зміст міжнародно-правових актів ООН, спрямованих на захист трудящих-мігрантів
26. Характеристика Конвенцій Міжнародної організації праці щодо захисту трудящих мігрантів та членів їх сімей
27. Реалізація положень програми ІРЕС в державах Європи
28. Передумови існування явища „дитяча праця”, виявлені експертами МОП
29. Характеристики заходів, спрямованих на подолання явища дитячої праці в державах-учасниках МОП
30. Характеристика заходів, що вживаються МОП з метою захисту трудових прав осіб з інвалідністю

### **ПИТАННЯ ДЛЯ САМОПІДГОТОВКИ ДО ІСПИТУ:**

1. Поняття міжнародного трудового права, міжнародно-правового регулювання праці.
2. Місце міжнародного трудового права в системі міжнародного права.
3. Предмет навчальної дисципліни.
4. Значення міжнародно-правового регулювання праці.
5. Міжнародно-трудова правовідносина.
6. Класифікація суб'єктів міжнародно-трудова правовідносин.
7. ООН та інші міжнародні універсальні організації як суб'єкти міжнародного трудового права.
8. МОП як основний суб'єкт міжнародно-трудова правовідносин: історія, структура.
9. Принципи та напрями діяльності МОП.
10. Характеристика органів МОП.
11. Регіональні організації як суб'єкти міжнародно-правового регулювання праці.
12. Держави як суб'єкти міжнародно-правового регулювання праці.
13. Механізм контролю за дотриманням міжнародних трудових норм.



14. Доповіді держав, інформація, розгляд скарг, інспекція як форми контролю в сфері міжнародно-правового регулювання праці.
15. Значення контролю за дотриманням міжнародних стандартів праці для уніфікації демократичних соціально-трудових стандартів та розвитку соціального партнерства.
16. Поняття та класифікація джерел міжнародно-правового регулювання праці.
17. Універсальні та регіональні джерела міжнародного права.
18. Акти МОП, регіональних структур, міждержавних утворень, двосторонні міждержавні угоди як джерела міжнародного трудового права.
19. Україна і МОП.
20. Загальна характеристика Конвенцій та Рекомендацій МОП як джерел міжнародно-правового регулювання праці.
21. Відмінності між ними.
22. Класифікація напрямів регулювання праці Конвенціями МОП.
23. Конвенції МОП, які ратифіковані Україною.
24. Правовий аналіз окремих Конвенцій МОП.
25. Конвенція № 47 про скорочення робочого часу до сорока годин на тиждень, 1935 р.
26. Конвенція № 81 про інспекцію праці у промисловості й торгівлі, 1947 р.
27. Конвенція № 95 про охорону заробітної плати, 1949 р.
28. Конвенція № 98 про застосування принципів права на організацію і ведення колективних переговорів, 1949 р.
29. Конвенція № 122 про політику зайнятості, 1964 р.
30. Конвенція № 132 про оплачувані відпустки (нова редакція), 1970 р. Конвенція № 140 про оплачувані відпустки у зв'язку з навчанням, 1974 р. Конвенція № 144 про тристоронні консультації (міжнародні трудові стандарти), 1976 р.
31. Огляд Рекомендацій МОП.
32. Правове значення Рекомендацій МОП для покращення умов праці та охорони праці.
33. Рекомендації МОП "Про добровільне примирення і арбітраж" (1952 р.)
34. Рекомендації МОП "Про розгляд скарг" (1967 р.) та їх значення для вдосконалення українського законодавства щодо розгляду трудових спорів.
35. Нормативно-правові акти Ради Європи з питань праці.
36. Акти Євросоюзу з питань міжнародно-правового регулювання праці та їх значення для України на шляху євроінтеграції.
37. Акти СНД з питань міжнародно-трудових відносин.
38. Міждержавні угоди України з регулювання питань праці мігрантів та інших проблем праці.
39. Імплементация норм міжнародного трудового права до українського законодавства на сучасному етапі.
40. Історичні передумови створення Міжнародної організації праці.
41. Зміст та значення тристороннього принципу діяльності МОП (трипартизму).
42. Роль МОП у забезпеченні міжнародно-правового захисту трудящих в сучасних умовах суспільного розвитку.
43. Стан ефективності механізму контролю МОП щодо дотримання прав трудящих.
44. Зміст Міжнародного пакту про соціальні, економічні та культурні права та його значення для захисту трудових прав відносин.
45. Зміст положень Загальної Декларації прав людини щодо прав трудящих.
46. Значення Факультативного протоколу до Міжнародного пакту про соціальні, економічні і культурні права.
47. Характеристика міжнародно-правових актів ООН, спрямованих на заборону будь-яких проявів дискримінації у сфері праці та зайнятості.
48. Характеристика системи універсальних стандартів праці.
49. Характеристика системи регіональних стандартів праці.
50. Вплив ООН на забезпечення ефективної зайнятості інвалідів.
51. Участь ООН та МОП у боротьбі з дискримінацією у сфері праці.
52. Характеристика основних напрямів діяльності МОП, спрямованих на забезпечення захисту прав трудящих-мігрантів.
53. Передумови виникнення явища "трудова міграція", виявлені експертами МОП.
54. Характеристика стану дотримання прав трудящих-мігрантів в державах СНД.
55. Реалізація програми ІРЕС.

56. Вплив процесу глобалізації на основні напрями нормотворчої діяльності Міжнародної організації праці.
57. Специфіка нормотворчої діяльності Міжнародної організації праці на сучасному етапі розвитку трудових правовідносин.
58. Вплив МОП на забезпечення права трудящих на асоціацію.
59. Конвенції МОП, спрямовані на забезпечення охорони праці.
60. Діяльність Міжнародної організації праці, спрямована на захист трудових прав жінок.
61. Участь Міжнародної організації праці в системі захисту трудових прав неповнолітніх.
62. Вплив МОП на стан захисту трудових прав інвалідів.
63. Імплементация норм міжнародного права в законодавство України щодо праці іноземців.
64. Правове регулювання праці громадян України з кордоном.
65. Співвідношення проблеми трудової міграції та принципу заборони будь-якої дискримінації у трудових відносинах.
66. Акти ООН, спрямовані на захист трудящих-мігрантів та членів їх сімей. Глобальна угода.
67. Характеристика Європейської соціальної Хартії.
68. Значення знань основ міжнародно-правового регулювання праці для сучасного спеціаліста.
69. Участь ЕКОСОП в системі захисту трудових прав людини.
70. Відповідність умов роботи українського персоналу підприємств міжнародним стандартам праці.
71. Міжнародно-правові аспекти захисту трудових прав жінок з дітьми.
72. Міжнародно-правові аспекти захисту трудових прав осіб з інвалідністю.
73. Міжнародно-правові аспекти захисту трудових прав ВІЛ-інфікованих.
74. Заборона дитячої праці малолітніх.
75. Реалізація програм Міжнародної організації праці з метою боротьби з найгіршими формами дитячої праці.
79. Значення явища „ трудова міграція” для розвитку трудових відносин у світі.
80. Характеристика трудової міграції українців в сучасному світі.
81. Вплив Декларації МОП про основні принципи і права у сфері праці на розвиток контрольного механізму Організації.
82. Акти ЄС в сфері трудових відносин.
83. Акти Ради Європи у сфері трудових відносин.
84. Проблеми зайнятості в умовах глобалізації.
85. Характеристики заходів, спрямованих на подолання явища дитячої праці в державах-учасниках МОП.
86. Характеристика заходів, що вживаються МОП з метою забезпечення захисту членів сімей трудящих-мігрантів.
87. Міжнародно-правовий механізм захисту праці осіб із сімейними обов’язками.
88. Порядок діяльності керівних органів Міжнародної організації праці.
89. Переваги та недоліки європейської міжнародно-правової системи захисту трудових прав.
90. Пріоритетні напрями захисту трудових прав індивідів в умовах глобалізації.

## 10. СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

### *Основна література:*

#### *Нормативно-правові акти, монографії, статті*

1. Конституція України. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/>
2. Кодекс законів про працю України. К.: Алерта; КНТ; ЦУЛ, 2020.
3. Загальна декларація прав людини. Прийнята та проголошена резолюцією 217 А (III) Генеральної Асамблеї від 10 грудня 1948 г. // Международные акты о правах человека. Сборник документов. М.: Изд. Группа норма – ИНФРА\*М., 2000. 784 с.
4. Міжнародний пакт Про економічні, соціальні й культурні права людини (ООН, 1966). URL: <http://lawfac.bip.ru/>
5. Шашкова-Журавель І.О. Міжнародне трудове право. К: МАУП, 2017; Шашкова-Журавель І.О. Характеристика міжнародно-правової системи захисту жінок від дискримінації у сфері праці. *Юриспруденція: теорія і практика* №7 (45) 2008.-С.16-23; Шашкова-Журавель І.О. Гендерна рівність у трудових відносинах як важлива складова системи міжнародно-правового забезпечення гідної праці. *Європейські перспективи*, № 2, 2013.-С. 181-185; Шашкова-Журавель І.О., Журавель М.І.

Характеристика міжнародно-правової системи викорінення примусової праці. *Європейські перспективи*, № 8, 2013.-С. 175-179.

6. Ануфрієв М.І., Шашкова-Журавель І.О. Участь України в універсальній міжнародно-правовій системі протидії дискримінації осіб з ВІЛ-позитивним статусом у трудових відносинах. *Верховенство права*, № 3, 2018. С. 192-198.

7. Богатыренко З. С. Новейшие тенденции в нормотворческой деятельности Международной организации труда. *Труд за рубежом*. 2003. № 3.

8. Буткевич В. Г. Міжнародне право. Основні галузі. К., 2004.

9. Довгерт А. С. Правове регулювання міжнародних трудових відносин: Навч. посібник. К.: НМК ВО, 1992. С. 109-112.

10. Давидова М. Соціально-економічні права як критерій аналізу і класифікації сучасних демократичних держав. *Право України*. 2001. № 8. С. 32-35.

11. Гусов К. Н., Курилин М. Н. Международно-правовое регулирование труда (в конвенциях и рекомендациях МОТ). М., 1992.

12. Зенгер А. Права человека и контроль за их осуществлением в Международной организации труда. *Советское государство и право*. 1991. № 10. С. 106.

13. Золотарьова О. А. Міжнародно-правове регулювання праці. Навчальний посібник Одеса: ОІ МАУП, 2015. 56 с.

14. Каргалова М. В. Занятость как высший приоритет социальной политики XXI века. *Труд за рубежом*. 2003. № 1.

15. Кисельов І. Я. Міжнародно-правове регулювання праці (міжнародні стандарти праці). М., 1995.

16. Киселев И. Я. Международное трудовое право. М., 1997.

17. Киселев И. Я. Международное и сравнительное трудовое право. М., 2001. С. 448.

18. Киселев И. Я. Трудовое право стран Запада на рубеже XXI века. *Государство и право*. 1996. № 1.

19. Киселев И. Я. Организация и деятельность трудовых судов: зарубежный опыт. М., 1996.

20. Про міжнародні договори України: Закон України від 29.06.1004 р., № 1906-IV. *Відом. Верхов. Ради України*. 2004. № 50. 540 с.

21. Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини: Закон України від 23.02.2006 р., № 3477-IV. *Відом. Верхов. Ради України*. 2004. № 30. 260 с.

22. Ярошенко О.М. Джерела трудового права України: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня док. юрид. наук: спец. 12.00.05 "Трудове право та право соціального забезпечення". Х, 2007. 15 с.

23. Степанец В. И. Глобализация и ее влияние на рынок труда и занятость. *Труд за рубежом*. 2004. № 1.

24. Топорнин Б. Н. Декларация прав человека: новые подходы. Права человека: проблемы и перспективы. М., 1990.

25. Тункин Г. И. Теория международного права. М., 1970.

26. Шестерякова И. В. Глобализация и международные трудовые нормы: этапы развития. *Юрист-правовед*. 2010. № 3. С. 112-114.

27. Конвенции и рекомендации МОП в 2 т. Женева, 1991.

28. Європейська конвенція про права людини (1959 р.). URL: // <http://lawfac.bip.ru/>

32. Угоди про працевлаштування і соціальний захист громадян із Молдовою 1993 р., Росією 1993 р., Білоруссю 1995 р., Вірменією 1995 р., Латвією 1997 р., про взаємне працевлаштування працівників з Польщею 1994 р., Протокол із Чехією 1997 р., угода з Литвою 1997 р. // URL: <http://lawfac.bip.ru/>

33. Кодекс України про адміністративні порушення N 8074-10 від 07.12.84, ВВР 1984 зі змінами . URL: <http://zakon.rada.gov.ua/>

34. Про затвердження Порядку оформлення іноземцям та особам без громадянства дозволу на працевлаштування в Україні: Постанова Кабінету Міністрів України від 1 листопада 1999 р. № 2028 // URL: <http://zakon.rada.gov.ua/>

35. Социальные проблемы и права человека: Сб. материалов семинара Московской Хельсинской группы. М., 1993. Вып. 3.

36. Європейська соціальна хартія: Збірка договорів Ради Європи. К., Парламентське видавництво, 2000.

37. Резолюция Генеральной Ассамблеи ООН от 19 декабря 2018 года 73/195. Глобальный договор о безопасной, упорядоченной и легальной миграции. URL: [https://www.un.org/en/ga/search/view\\_doc.asp?symbol=A/RES/73/195&Lang=R](https://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/73/195&Lang=R)

38. Глобальна програма дій щодо домашніх працівників-мігрантів та їхніх сімей («Домашні працівники-мігранти в дії»). Проект МОП. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms\\_247313.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_247313.pdf)

39. Міжнародна конвенція про захист прав всіх трудящих-мігрантів та членів їх сімей: ООН, прийнята 18.12.1990. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_203#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_203#Text)

40. Клемпарський М., Назимко О. Способи застосування міжнародних трудових стандартів і національного трудового законодавства. *Підприємництво, господарство і право*. № 5. 2021. С. 57-62.

#### Додаткова література:

(*Конвенції МОП можна знайти за адресою://<http://lawfac.bip.ru/>*)

41. Устав Организации Объединенных Наций от 26 июля 1945 года // Международное право в документах. М., 1982.

42. Всеобщая декларация прав человека от 10 декабря 1948 года // Международное право в документах. М., 1982.

43. Конвенція МОП № 29 про примусову або обов'язкову працю (1930 р.). URL: <http://lawfac.bip.ru/>

44. Конвенція № 47 про скорочення робочого часу до 40 годин на тиждень (1935 р.) // URL: <http://lawfac.bip.ru/>

45. Конвенция № 97 о трудящихся-мигрантах от 1 июля 1949 года // Международная защита прав и свобод человека. М., 1990.

46. Конвенция № 98 относительно применения принципов права на организацию и заключение коллективных договоров от 1 июля 1949 года // Международная защита прав и свобод человека. М., 1990.

Конвенція № 100 про рівну винагороду чоловіків і жінок за працю рівної цінності (1951 р.) // URL: <http://lawfac.bip.ru/>

47. Конвенция № 105 об упразднении принудительного труда от 25 июня 1957 года // Международная защита прав и свобод человека. М., 1990.

48. Конвенция № 111 относительно дискриминации в области труда и занятий от 25 июня 1958 года // Международная защита прав и свобод человека. М., 1990.

49. Конвенція № 131 про встановлення мінімальної заробітної плати (1970 р.), № 95 про охорону заробітної плати (1949 р.) // URL: <http://lawfac.bip.ru/>

50. Конвенция № 132 об оплачиваемых отпусках от 24 июня 1970 года // Международная защита прав и свобод человека. М., 1990.

51. Конвенция № 115 о защите трудящихся от ионизирующей радиации от 22 июня 1960 года // Международная защита прав и свобод человека. М., 1990.

52. Конвенція № 122 про політику в галузі зайнятості (1964 р.) URL: <http://lawfac.bip.ru/>

53. Конвенция № 127 о максимальной нагрузке, допустимой для переноски одним трудящимся от 28 июня 1967 года // Международная защита прав и свобод человека. М., 1990.

54. Конвенция № 138 о минимальном возрасте при приеме на работу от 26 июня 1973 года // Международная защита прав и свобод человека. Сборник документов. М., 1990.

55. Конвенция № 148 о защите трудящихся от профессионального риска, вызываемого загрязнением воздуха, шумом и вибрацией на рабочих местах от 20 июня 1977 года // Международная защита прав и свобод человека. М., 1990.

56. Конвенция № 153 о продолжительности рабочего времени и периода отдыха на дорожном транспорте от 27 июня 1979 года // Международная защита прав и свобод человека. М., 1990

57. Конвенція МОП № 189 “Про зоборону та негайні заходи щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці” від 17.06. 1999 р. URL: [www.kiev.rada.ua](http://www.kiev.rada.ua)

58. Конвенция о защите прав культурных ценностей в случае вооруженного конфликта от 14 мая 1954 года // Международное право в документах. М., 1982.

59. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах от 16 декабря 1966 года // Права человека: Сб. нормативных документов. М., 1990.

60. Международная конвенция о ликвидации всех форм расовой дискриминации от 7 марта 1966 года // Международное право в документах. М., 1982.

61. Конвенция о политике в области занятости от 9 июля 1964 года // СССР и международное сотрудничество в области прав человека. Документы и материалы. М., 1989.

62. Конвенция об охране материнства от 28 июня 1952 года // СССР и международное сотрудничество в области прав человека. Документы и материалы. М., 1989.

63. Конвенция о правах ребенка от 22 ноября 1989 года // Вестник МИД СССР. 1990. № 7.

64. Конвенція № 143 про зловживання в галузі міграції та про забезпечення працівникам-мігрантам рівних можливостей і рівного ставлення, 1975 р. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_163#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_163#Text)
65. Декларация о принципах международного права, касающихся дружественных отношений и сотрудничества между государствами от 24 октября 1970 года // Международное право в документах. М., 1982.
66. Конференция Объединенных Наций в Сан-Франциско: Сб. документов. М., 1999.
67. Рекомендация МОТ о максимальном грузе, допустимом для переноски одним трудящимся от 28 июня 1967 года // Международная защита прав и свобод человека: Сб. документов. М., 1990.
68. Конвенция о борьбе с дискриминацией в области образования от 14 декабря 1960 года // Международная защита прав и свобод человека. М., 1990.
69. Звіт про міжнародний досвід і кращу світову практику щодо запобігання та ліквідації дитячої праці. Упорядники: Зорина О'Донелл та Олена Петрашук. К., 2002.
70. Бекашев Д. К. Международное трудовое право : Учеб. пос. М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2008.
71. Абу-Салех Мухамед. Международно-правовое регулирование статуса трудящихся мигрантов: Дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.11 / НАН Украины; Институт государства и права им. В.М. Корещкого. К., 1999. 185 с.
72. Гетьманцев Н.Д. Конвенції та рекомендації міжнародної організації як міжнародні договори про працю. *Держава і право*: 36. наук, праць. Спецвипуск. К., Дніпропетр., 2003. С. 70-72.
73. Грекова М. М. Міжнародні трудові стандарти як основа вдосконалення трудового законодавства України: Дис... канд. наук: 12.00.05 – 2009. URL: <http://www.lib.ua-ru.net/disser/ua/code-12.00.05.html>
74. Краснов Є. В. Основні трудові права: міжнародні стандарти і законодавство України: Дис... канд. наук: 12.00.05 – 2008 // URL: <http://www.lib.ua-ru.net/disser/ua/code-12.00.05.html>
75. Лобода К. С. Міжнародно-правове регулювання сфери соціальних відносин в Європі: Дис... канд. наук: 12.00.11 – 2008 // URL: <http://www.lib.ua-ru.net/disser/ua/code-12.00.05.html>
76. Ібрагім Суфяк Саад Ібрагім. Міжнародно-правові норми про охорону праці жінок. *Право і суспільство*. 2015. № 3. Ч. 2.
77. Козик А. Л., Томашевский К. Л., Волк Е. А. Международное и национальное трудовое право (проблемы взаимодействия): Монография. Мн.: Амалфея, 2012.
78. Яцкевич І. І. Поняття та особливості міжнародно-правового регулювання юридичних гарантій у сфері праці. *Часопис Національного університету "Острозька академія"*. Серія "Право". 2014. № 2 (10).
79. Гомьен Д., Харрис Д., Зваак Л. Европейская конвенция о правах человека и Европейская Социальная Хартия: право и практика: Пер с англ.: М.: Изд-во Моск. ин-та независимого междунар. права, 2014.
80. Alston P. Core Labour Standards' and the Transformation of the international labour Rights Regime // *European Journal of International Law*. Glasgow, 2004. Vol. 15. N. 3, June. P. 457-522. Верховна Рада України. Бібліотечно-бібліографічні ресурси. URL: [http://lib.rada.gov.ua/DocDescription?doc\\_id=60703](http://lib.rada.gov.ua/DocDescription?doc_id=60703)
81. Churchill R.R. The Collective Complaints System of the European Social Charter: An Effective mechanism for Ensuring Compliance with Economic and Social Rights? / R.R.Churchill, U.Khaling // *European Journal of International Law*. - Glasgow, 2004. - Vol. 15. - N. 3, June. - P. 417 – 456. Верховна Рада України. Бібліотечно-бібліографічні ресурси. URL: [http://lib.rada.gov.ua/DocDescription?doc\\_id=60703](http://lib.rada.gov.ua/DocDescription?doc_id=60703)