

УДК 341.01
DOI <https://doi.org/10.32841/ILA.2020.24.06>

ОСТРОВЕРХ А. М.,

**кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри соціально-гуманітарних дисциплін
Національної академії Національної гвардії України**

ВПЛИВ КОНВЕНЦІЙ МІЖНАРОДНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ НА ТРУДОВЕ ПРАВО УКРАЇНИ В СУЧАСНИЙ ПЕРІОД

Анотація. Розглянуто поняття та особливості сучасного міжнародно-правового регулювання трудових відносин; основні цілі та завдання МОП; роль МОП як суб'єкта сучасного міжнародно-правового регулювання трудових відносин та ефективність її нормотворчої діяльності в умовах глобалізації світової економіки; природу конвенцій МОП; місце конвенцій МОП у системі джерел трудового права України, їх співвідношення з іншими актами національного трудового законодавства. Розглянуто особливості застосування конвенцій МОП як джерел трудового права України у національній юридичній практиці; зміст фундаментальних конвенцій МОП та їх значення для розвитку національного трудового законодавства; здійснено аналіз внесених змін до трудового законодавства України у зв'язку з COVID-19. Проаналізовано практику європейських держав у сфері реалізації трудових відносин. Організаційно-практична діяльність Міжнародної організації праці проводиться згідно з методами її роботи та охоплює всі основні соціально-економічні проблеми праці та права людини. Сфери її діяльності постійно розширюються та змінюють свій зміст відповідно до сучасних світових тенденцій. До основних сфер діяльності належать: зайнятість та безробіття; професійна підготовка та перепідготовка кадрів; дистанційна праця; права людини; удосконалення управління та розвитку підприємств; умови безпеки та гігієни праці; заробітна плата; соціальне забезпечення; соціальний захист; МОП та соціальні інститути; погляд у майбутнє та проблемні положення.

Необхідно зауважити, що зараз активно обговорюється введення електронного реєстру трудових договорів. Особливо в сучасний період поширення коронавірусної хвороби. Європейський досвід свідчить про те, що багато країн широко використовують на практиці електронний документообіг у різних сферах трудової діяльності працівників. Електронний документообіг дає змогу у будь-який момент тримати документи під контролем. Безумовно, такий документообіг значно спрощує роботу з документами, підвищуючи продуктивність і точність роботи співробітників. Електронний вигляд письмової форми трудового договору є зручним і дієвим, оскільки працівник може приступити до виконання своїх трудових обов'язків, не витрачаючи час на особисту присутність під час укладення трудового договору з роботодавцем.

Сучасне українське трудове законодавство повинно максимально враховувати міжнародний досвід, який виражено в міжнародно-правових актах.

2020 рік став досить насиченим щодо змін у трудовому законодавстві з урахуванням рекомендацій МОП. Найбільш суттєвий вплив внесла ситуація із поширенням коронаві-

русної хвороби (COVID-19). Трудове законодавство необхідно адаптувати до реалій праці та започаткувати більш гнучкі норми як для роботодавців, так і для працівників.

Ключові слова: Міжнародна організація праці, міжнародні договори, трудові правовідносини, конвенції МОП, ратифікація.

Постановка проблеми. У сучасний період, коли йде боротьба країн світу із COVID-19, значення міжнародних трудових норм для регулювання трудових відносин постійно зростає. Одним із основних напрямів реформування національного трудового законодавства є приведення його у відповідність до міжнародних трудових стандартів, у тому числі ратифікованих Україною конвенцій МОП. У національній юридичній практиці посилюється роль міжнародних трудових норм, закріплених у конвенціях МОП, а також Європейських правових норм. Конвенції та рекомендації МОП мають особливе значення в умовах COVID-19 для вітчизняного трудового законодавства. Тому дослідження правової природи конвенцій МОП та їх місця у системі джерел трудового права України, особливостей застосування в національній юридичній практиці є актуальною проблемою в теоретичному та прикладному аспектах.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблеми міжнародно-правового регулювання трудових відносин досліджуються в багатьох наукових працях таких вітчизняних і зарубіжних науковців, як Е.М. Аметістов, В.М. Андрійів, Н.Б. Болотіна, Н. Валтікос, С.В. Венедиктов, С.В. Вишневецька, О.А. Волк, О.О. Вострецова, Л.П. Гаращенко, О.С. Герасімова, К.Н. Гусов, У. Дженкс, С.О. Іванов, М.І. Іншин, Ж.-К. Жавільє, В.В. Жернаков, І.Я. Кисельов, Л.О. Костін, О.М. Куренний, І.В. Лагутіна, В. Лері, А.М. Лушніков, М.В. Лушнікова, Н.М. Лютов, К.Ю. Мельник, Ж. Потобські, О.М. Потопахіна, С.М. Прилипко, Л. Свепстон, К.Л. Томашевський, Г.І. Чанишева, Д.В. Черняєва, Ю.В. Чижмарь, В.М. Щербина, О.М. Ярошенко та інші [1].

Формування цілей статті. Мета і завдання дослідження полягає у з'ясуванні правової природи та юридичної сили конвенцій Міжнародної організації праці в період боротьби країн світу із COVID-19. Розглянуто поняття та особливості сучасного міжнародно-правового регулювання трудових відносин; основні цілі та завдання МОП; роль МОП як суб'єкта сучасного міжнародно-правового регулювання трудових відносин та ефективність її нормотворчої діяльності в умовах глобалізації світової економіки; природу конвенцій МОП; місце конвенцій МОП у системі джерел трудового права України, їх співвідношення з іншими актами національного трудового законодавства. Розглянуто особливості застосування конвенцій МОП як джерел трудового права України у національній юридичній практиці; зміст фундаментальних конвенцій МОП та їх значення для розвитку національного трудового законодавства; здійснено аналіз внесених змін до трудового законодавства України у зв'язку з COVID-19. Проаналізовано практику європейських держав у сфері реалізації трудових відносин.

Виклад основного матеріалу. Як зазначено на офіційному сайті МОП, більшість працівників в світі (93%) проживають у країнах, де, як і раніше, діє той чи інший режим закриття робочих місць. Їх загальносвітова частка залишається відносно незмінною з середини березня, але вжиті заходи помітно пом'якшуються. Нині найсерйозніші обмеження, що стосуються працівників та робочих місць, діють у Північній і Південній Америці. Втрати робочого часу значно перевищують початкові оцінки. Згідно з останніми оцінками МОП, втрати робочого часу в першому півріччі 2020 р посилюються; це відображає погіршення ситуації протягом останніх тижнів, особливо в країнах, що розвиваються. Порівняно з четвертим кварталом 2019 р в першому кварталі поточного року загальносвітовий обсяг робочого часу скоротився приблизно на 5,4% (що еквівалентно повному робочому часу 155 млн працівників). За оцінками, загальносвітові втрати робочого часу в другому кварталі 2020 р. порівняно з останнім кварталом 2019 р. досягли 14,0% (що еквівалентно повному робочому часу 400 млн працівників). Фактори, що призводять до зниження обсягу робочого часу, значно відрізняються в країнах, щодо яких є відповідні дані. В одних країнах зниженню значно сприяли неповний робочий день і «зайнятість за відсутності роботи» (наприклад, відправлення працівників у тимчасову відпустку), тоді як в інших основним фактором зниження виявився вимушений перехід людей до безробіття і бездіяльності [2].

Організаційно-практична діяльність Міжнародної організації праці проводиться згідно з методами її роботи та охоплює всі основні соціально-економічні проблеми праці та права людини. За останній рік було внесено чимало рекомендацій у зв'язку з COVID-19. Сфери діяльності МОП постійно розширюються та змінюють свій зміст відповідно до сучасних світових тенденцій. До основних сфер діяльності належать: зайнятість та безробіття; професійна підготовка та перепідготовка кадрів; дистанційна праця; права людини; удосконалення управління та розвитку підприємств; умови безпеки та гігієни праці; заробітна плата; соціальне забезпечення; соціальний захист; МОП та соціальні інститути; погляд у майбутнє та проблемні положення.

Сучасне українське трудове законодавство повинно максимально враховувати міжнародний досвід, який виражено в міжнародно-правових актах. Необхідно спиратися на досвід провідних країн світу. Міжнародні договори, згода на обов'язковість яких дана Верховною Радою України, згідно зі ст. 9 Конституції України [3] є частиною національного законодавства. Принцип пріоритету міжнародно-правових норм у сфері праці перед нормами національного законодавства закріплено ст. 8-1 Кодексу законів про працю України [4]. Основним джерелом міжнародно-правового регулювання праці є акти Міжнародної організації праці (далі – МОП), що була створена в 1919 р. та є спеціалізованою установою ООН. Організація здійснює широку нормотворчу діяльність і співпрацю з державами-членами та організаціями підприємців та працівників [5].

Особлива роль міжнародних договорів у розбудові внутрішнього національного трудового законодавства полягає в тому, що вони уособлюють та відображають міжнародний і зарубіжний досвід правового регулювання питань праці, особливо в період світової кризи на ринку праці, сприяють визначенню та належній імплементації міжнародних соціальних гарантій та стандартів із питань праці, дозволяють виокремити концептуальні напрями розвитку трудового законодавства в нашій країні, на належному рівні виконувати міжнародні зобов'язання з питань праці, можуть виступати складником національного законодавства України.

У зв'язку з вищесказаним для України 2020 рік став досить насиченим щодо змін у трудовому законодавстві з урахуванням рекомендацій МОП. Найбільш суттєвий вплив внесла ситуація із поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19). Відчизняне трудове законодавство необхідно було адаптувати до реалій праці та започаткувати більш гнучкі норми як для роботодавців, так і для працівників, спираючись на міжнародний досвід.

30 березня 2020 року ВРУ прийняла Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19)» [6].

Вказаним законом дане нове визначення Трудового договору. Статтю 21 КЗпП викладено у новій редакції: «Трудовим договором є угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін».

Вказано, що працівник має право реалізувати свої здібності до продуктивної і творчої праці шляхом укладення трудового договору на одному або одночасно на декількох підприємствах, в установах, організаціях, якщо інше не передбачено законодавством, колективним договором або угодою сторін, ще досить актуальним на сучасному етапі розвитку трудових відносин в Україні.

Особливою формою трудового договору є контракт, в якому строк його дії, права, обов'язки та відповідальність сторін (в тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення та організації праці працівника, умови розірвання договору, в тому числі дострокового, можуть встановлюватися угодою сторін.

У Рекомендації Міжнародної організації праці № 166 зазначається, що однією з гарантій від масштабного укладання строкових трудових договорів мають стати обмеження застосування строкових трудових договорів випадками, коли, враховуючи рід майбутньої роботи або умови її виконання, а також інтереси працівників, ці трудові відносини не можуть встановлюватися безстроково.

Масове використання строкових трудових договорів суперечить низці міжнародних документів, зокрема Директиві ЄС 1999/70/ЄС (пріоритет стабільних відносин) та Конвенції Міжнародної організації праці № 158 (неможливість припинення трудових відносин без обґрунтування).

Саме Директива ЄС 1999/70/ЄС передбачає один із важливих заборонників строкових трудових договорів. У ч. 1(b) ст. 5 йдеться про максимальну кількість, на яку строкові трудові договори можуть бути перекладені, аби вважатися безстроковими договорами. (“the maximum total duration of successive fixed-term employment contracts or relationships”) [7].

Законодавством врегульоване поняття «гнучкого режиму робочого часу», що є дійсно актуальним в період карантинних заходів. За погодженням між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом для працівника може встановлюватися гнучкий режим робочого часу на визначений строк або безстроково як під час прийняття на роботу, так і згодом.

На час загрози поширення епідемії, пандемії та/або на час загрози військового, техногенного, природного чи іншого характеру умова про дистанційну (надомну) роботу та гнучкий режим робочого часу може встановлюватися у наказі (розпорядженні) власника або уповноваженого ним органу без обов’язкового укладення у письмовій формі трудового договору про дистанційну (надомну) роботу, що спрощує відносини між працівником і роботодавцем.

Офіційно закріплено поняття «дистанційна робота». Дистанційна (надомна) робота – це така форма організації праці, коли робота виконується працівником за місцем його проживання чи в іншому місці за його вибором, у тому числі за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій, але поза приміщенням роботодавця.

Під час дистанційної (надомної) роботи працівники розподіляють робочий час на свій розсуд, на них не поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку, якщо інше не передбачено у трудовому договорі. Загальна тривалість робочого часу при цьому не може перевищувати норм, передбачених статтями 50 і 51 цього Кодексу.

Працівник під час виконання дистанційної роботи (надомної) не може бути обмежений у трудових правах.

Згідно зі ст. 24 КЗпП договір про дистанційну роботу обов’язково укладається в письмовій формі.

Важливо, що врегульовано порядок оплати часу простою, а також під час освоєння нового виробництва (продукції). Час простою не з вини працівника, в тому числі на період оголошення карантину, встановленого КМУ, оплачується з розрахунку не нижче від двох третин тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу).

Внесено зміни до Закону України «Про зайнятість населення» в частині надання допомоги з часткового безробіття під час карантину. Зокрема, викладено в новій редакції статтю 47 Закону (допомога по частко-

вому безробіттю) та доповнено Закон України «Про зайнятість населення» статтею 47¹, яка безпосередньо регулює порядок отримання допомоги по частковому безробіттю на період здійснення заходів щодо запобігання виникненню та поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19), передбачених карантинном, встановленим КМУ [8].

Необхідно зауважити, що зараз активно обговорюється введення електронного реєстру трудових договорів. Особливо в сучасний період поширення коронавірусної хвороби. Європейський досвід свідчить про те, що багато країн широко використовують на практиці електронний документообіг у різних сферах трудової діяльності працівників. Електронний документообіг дає змогу у будь-який момент тримати документи під контролем, це важливо під час введення карантинних заходів. Безумовно, такий документообіг значно спрощує роботу з документами, підвищуючи продуктивність і точність роботи співробітників. Електронний вигляд письмової форми трудового договору є зручним і дієвим, він відповідає сучасним тенденціям розвитку суспільства, оскільки працівник може приступити до виконання своїх трудових обов'язків, не витрачаючи час на особисту присутність під час укладення трудового договору з роботодавцем. Незамінна перевага електронного документообігу полягає в тому, що позбавляє від великого обсягу паперових документів і проблем, пов'язаних з їх використанням, таких як втрата документів, складнощі внесення змін, розподіленого доступу. Водночас потрібно зазначити, що досвід інших країн є цінним для правового регулювання дистанційної (надомної) праці в Україні. Особливо це важливо для залучення працівників-надомників, які є висококваліфікованими експертами.

Нині до складу МОП входить більшість сучасних суверенних, де-юре визнаних держав – 187. Ці суверенні держави водночас є давніми членами Організації Об'єднаних Націй (ООН). Також слід зазначити, що, згідно з даними Міністерства закордонних справ України, протягом 100 років, тобто в період своєї вкрай благородної та плідної діяльності, спираючись на ініціативи та зусилля держав-членів, МОП розробила та ухвалила понад 190 міжнародних конвенцій і 202 рекомендації у сфері нормативного регулювання трудових відносин [1]. Як відомо, вказані міжнародно-правові документи підлягають підписанню та наступній легітимзації (ратифікації, прийняттю, приєднанню до них) самими державами членами МОП.

Ще один аспект трудового договору, що отримав міжнародно-правову регламентацію, – захист прав працівників у випадку звільнення у зв'язку з визнанням роботодавця неплатоспроможним, банкрутством. Цьому присвячена Конвенція №173 «Про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця» (1992 р.), ратифікована із заявою Законом України № 2996-IV від 19 жовтня 2005 р. [9]. У період, коли багато людей стикаються з безробіттям, ця ратифікована Конвенція має велике значення для нашої держави.

Висновки. Пандемія коронавірусної хвороби COVID-19 продемонструвала неготовність багатьох сфер суспільного життя адекватно реагу-

вати на критичні ситуації. І насамперед це стосувалося правового регулювання трудових відносин, яке зазнало досить принципових змін, що нині формують нову, сучасну систему функціонування ринку праці у світі і в нашій країні. МОП відіграє значну роль у вирішенні багатьох питань, пов'язаних з працею як в Україні, так і в інших країнах. Таким чином, можна із впевненістю сказати, що трудове законодавство в період пандемії COVID-19 зазнало досить ґрунтовної трансформації, трудові правовідносини однозначно не будуть такими, як раніше.

Література:

1. Білоус О.Ю. Конвенції Міжнародної організації праці як джерела трудового права України: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Одеса, 2017. 23 с.
2. International Labour Organization. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/briefingnote/wcms_755910.pdf (дата звернення: 14.12.2020).
3. Конституція України: Закон України від 28 червня 1996 року. № 524к/96-ВР / Верховна Рада України. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
4. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 14.12.2020).
5. Тішко Д.А. Акти міжнародної організації праці як джерела міжнародно-правового регулювання праці. *Актуальні проблеми держави і права*. 2009. Вип. 46. С. 146-151.
6. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19) : Закон України від 30 березня 2020 р. № 540-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/540-20#Text> (дата звернення: 14.12.2020).
7. Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи підприємця: Постанова Верховної Ради України від 04 лютого 1994 р. № 3933-XII / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3933-12#Text> (дата звернення: 14.12.2020).
8. Оріся Пекареніна. Трудове право: про новації та прогнози на майбутнє. Асоціація правників України. URL: <https://uba.ua/ukr/news/8002/> (дата звернення: 14.12.2020).
9. Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці № 173 1992 року про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця: Закон України від 19 жовтня 2005 р. № 2996-IV / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2996-15#Text> (дата звернення: 14.12.2020).

Ostroverkh A. The influence of conventions of the international labor organization on labor law of Ukraine in the modern period

Summary. The concept and features of modern international legal regulation of labor relations are considered; the main goals and objectives of the ILO; the role of the ILO as a subject of modern international legal regulation of labor relations and the effectiveness of its rule-making activities in the context of globalization of the world economy; the nature of ILO conventions;

the place of ILO conventions in the system of sources of labor law of Ukraine, their relationship with other acts of national labor legislation; to consider the peculiarities of the application of ILO conventions as sources of labor law of Ukraine in national legal practice; the content of the fundamental ILO conventions and their significance for the development of national labor legislation; analysis of the amendments to the labor legislation of Ukraine in connection with COVID-19. The practice of European states in the field of labor relations is analyzed. Organizational and practical activities of the International Labor Organization are carried out in accordance with the methods of its work and cover all major socio-economic problems of labor and human rights. The spheres of its activity are constantly expanding and changing their content in accordance with modern world trends. The main areas of activity include: employment and unemployment; professional training and retraining; remote work; Human Rights; improving the management and development of enterprises; occupational safety and health conditions; salary; social welfare; the social protection; ILO and social institutions; future perspective and problem situations.

It should be noted that the introduction of an electronic register of employment contracts is currently being actively discussed. Especially in the modern period of spread of coronavirus disease. European experience shows that many countries widely use in practice electronic document management in various areas of employment. Electronic document management allows you to keep documents under control at any time. Undoubtedly, such document circulation considerably simplifies work with documents, increasing productivity and accuracy of work of employees. The electronic form of a written employment contract is convenient and effective, as the employee can begin to perform their duties without spending time on personal presence when concluding an employment contract with the employer.

Modern Ukrainian labor legislation should take into account as much as possible the international experience, which is expressed in international legal acts.

2020 has become quite busy in terms of changes in labor legislation, taking into account the recommendations of the ILO. The situation with the spread of coronavirus disease (COVID-19) had the most significant impact. Labor legislation needs to be adapted to the realities of work and more flexible rules need to be introduced for both employers and employees.

Key words: International Labor Organization, international agreements, labor relations, ILO conventions, ratification.