

Середа О. Г.

кандидат юридичних наук, доцент кафедри трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

ЄВРОПЕЙСЬКІ МІЖНАРОДНІ СТАНДАРТИ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ: ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Європейські стандарти організації праці слід розглядати як впорядковану систему міжнародних норм та принципів, розроблених на основі взаємних угод між державами щодо питань, пов'язаних із визнанням та закріпленням основних прав людини у сфері організації праці, регламентування найманої праці та її окремих умов, захистом індивідуальних та колективних інтересів працівників, визначення основ правового статусу працівників-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 більшості європейських та міжнародних організацій. Така діяльність має впорядкований та системний характер, що досягається завдяки чіткому перерозподілу завдань, функцій та повноважень міжнародних організацій, взаємоузгодженню інтересів між самими державами та дотриманням загальноновизнаних норм і принципів сучасного права

На думку Мельника К. В. європейські стандарти організації праці є своєрідною нормативною субстанцією міжнародного трудового права, що відображає результати діяльності держав, спрямованої на внесення до ринкової економіки соціальних цінностей. Змістом цих стандартів є концентроване відображення досвіду багатьох європейських країн, результат прискіпливого добору найбільш цінних та універсально значущих норм і

положень національних правових систем, трансформованих у міжнародні норми [1, с. 647-649].

Найбільш важливі європейські стандарти організації праці закріплюються у положеннях статуту та конвенції Міжнародної організації праці. Ця організація спочатку була створена як спеціалізована установа Ліги Націй, а після Другої світової війни – Організації Об'єднаних націй, 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 [2].

У 2013 році було підписано Меморандум про співробітництво між Офісом Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини та Міжнародною організацією праці. Як наслідок, діяльність в галузі організації праці повинна здійснюватися на основі певних загальних і приватних стандартів. Сфера дії загальних стандартів не обмежується лише проблемами організації праці, вони універсальні і їм необхідно слідувати при проведенні наукових досліджень та в практичній діяльності, зокрема, щодо вдосконалення організації праці [3].

Основні та найбільш вагомні європейські стандарти організації праці закріплені в документах Ради Європи – Європейській конвенції про права людини та основоположні свободи (1950 р.), Загальній декларації прав людини (1966 р.), Європейській соціальній хартії (1961 р.), Європейській соціальній хартії (переглянутій) (1996 р.), Міжнародній конвенція про ліквідацію всіх форм расової дискримінації (1966 р.), Конвенції про ліквідацію усіх форм дискримінації по відношенню до жінок (1979 р.), Конвенції про права дитини (1989 р.) а також у документах Європейського Союзу – Договорі про Європейський Союз, Хартії соціальних прав трудящих Співтовариства (1989 р.), Міжнародній конвенції про захист прав усіх працюючих-мігрантів та членів їх сімей (1990 р.), Хартії основоположних прав Європейського Союзу (2000 р.), Конституції Європейського Союзу, підписаної в грудні 2004 р.

главами держав та урядів Європейського Союзу, у директивах, регламентах Європейського Союзу [4].

Адаптація законодавства України до законодавства Європейського союзу полягає у зближенні із сучасною європейською системою права та передбачає реформування вітчизняної правової системи та поступове приведення до відповідності із європейськими стандартами законодавства у всіх сферах, у тому числі європейськими стандартами організації праці. Згідно з Указом Президента «Про затвердження стратегії інтеграції України до Європейського союзу» адаптація соціальної політики України полягає у реформуванні систем страхування, організації і охорони праці, та інших галузей соціальної політики відповідно до стандартів Європейського союзу і поступовому досягненні загальноєвропейського рівня соціального забезпечення та захисту населення [5, с. 21-23].

Органи Європейського Союзу останнім часом займають все більш активну позицію по відношенню до трудового законодавства та приведення його у відповідність до нових умов на ринку праці. 22 листопада 2006 р. Європейська Комісія відкрила суспільні дебати з питання про модернізацію трудового законодавства Європейського Союзу. Необхідність цього була викликана тим, що останнім часом по всій Європі виросла частка трудових договорів нового типу поряд з традиційними безстроковими договорами з повним робочим часом, які теж потребували приведення їх у відповідність до стандартів. Швидкий розвиток технологій і глобалізація дуже змінили ринки праці Європи. Нетипові форми праці, як строкові договори, робота з частковою зайнятістю, робота за викликом або з «нульовим робочим часом», робота на підставі оренди і договори фрілансерів, стали реальною частиною трудових ринків Європи і охоплюють 25% робочої сили. Ясне і зрозуміле приведення трудових відносин до стандартів є важливе як для роботодавців, так і для працівників. Хоча багато питань трудового законодавства можуть регулюватися на рівні країн-членів Європейського Союзу, основні правила

гри, все таки, повинні бути встановлені на рівні Європейського Союзу [6, с. 113-115].

Саме тому, у відповідності до постанови Кабінету Міністрів України «Про затвердження Положення про Міністерство соціальної політики України» Міністерство соціальної політики України повинно здійснювати в межах своїх повноважень всі можливі заходи щодо співробітництва з Європейським Союзом задля адаптації законодавства України до європейських стандартів організації праці [7].

Таким чином, процес адаптації трудового законодавства України в сфері праці до європейських стандартів організації праці можна розглянути як діяльність компетентних державних органів щодо дослідження нормативної бази Європейського Союзу в зазначеній сфері, порівняльна оцінка національного трудового законодавства на відповідність європейським стандартам організації та регулювання зазначених відносин, формування висновків і пропозицій щодо зміни чинного законодавства, а також впровадження постійного моніторингу в політиці Європейського Союзу із стандартів організації праці.

Список використаних джерел:

1. Мельник К. В. До питання адаптації трудового законодавства до міжнародних норм / К. В. Мельник // Форум права. – 2011. – № 1. – С. 645–651
2. Міжнародна організація праці [Електронний ресурс] / Вікіпедія. Вільна енциклопедія // Режим доступу : https://uk.wikipedia.org/wiki/Міжнародна_організація_праці. – Загол. з екрану
3. Підписано Меморандум про співробітництво між Офісом Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини та Міжнародною організацією праці [Електронний ресурс] / Уповноважений Верховної Ради України з прав людини. – 2013. – 20 лютого // Режим доступу : <http://www1.ombudsman.gov.ua/index.php>. – Загол. з екрану

4. Міжнародно-правові стандарти у сфері праці і трудових відносин [Електронний ресурс] / Ebook Time // Режим доступу : http://www.ebooktime.net/book_75_glava_73.html. – Загол. з екрану

5. Рурінкевіч В. Б. Функції системи охорони праці в країнах-учасниць Європейського союзу з оглянувши входження до нього України / В. Б. Рурінкевіч, В. В. Захаров // Інформаційний бюлетень з охорони праці. – 2005. – № 4. – С. 20-24

6. Болотіна Н. Б. Трудове право України : навч. посіб. / Н. Б. Болотіна. – К. : Знання, 2008. – 375 с.

7. Про затвердження Положення про Міністерство соціальної політики України : Постанова Кабінету Міністрів України від 17.06.2015 №423 // Офіційний вісник України. 2015. – № 51. – С. 52. – Ст. 1655