

УДК 341.231.14:[341.24:331

**Загоруй І. С.,**  
*к.і.н, доц. каф. загальноюридичних дисциплін,  
Луганський державний університет внутрішніх справ  
імені Е.О. Дідоренка, Миколаїв*

## **АКТИ МІЖНАРОДНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ ЯК ДЖЕРЕЛО СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ ПРАВ**

У статті проаналізовано роль Міжнародної організації праці (далі – МОП) у створенні нею актів з питань праці, формуванні міжнародних стандартів у цій сфері прав людини і, зокрема тих, що створюють соціально-економічні права; з'ясовуються передумови виникнення ідеї про необхідність міжнародного регулювання праці та аналізуються установчі документи Ліги Націй (далі – ЛН) і МОП, правова природа конвенцій, рекомендацій і декларацій МОП, їхнього впливу на утвердження прав другого покоління; викладено авторське бачення зв'язку актів МОП з іншими міжнародними стандартами у сфері цих прав.

**Ключові слова:** Міжнародна організація праці, декларація, конвенція, рекомендація, соціально-економічні права.

**Постановка проблеми.** Сучасна правова наука і практика виокремлює чималий перелік джерел права, у тому числі й ті, норми яких складаються у галузі міжнародного права. Для з'ясування теоретичних і практичних проблем в закріпленні і гарантуванні соціально-економічних прав уявляється важливим визначення принципів положень міжнародних актів створюваних Міжнародною організацією праці, так як з одні з них безпосередньо впливають на національну юридичну практику і з ними пов'язується настання юридичних наслідків, чого не можна сказати про інші.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** МОП і її діяльність, створювані нею акти активно досліджуються вченими переважно – галузевиками, і меншою мірою ці питання підіймалися на рівні загальної теорії держави та права. Передусім окремі аспекти зазначеної проблеми досліджувалися науковцями у сфері економіки праці і соціально-трудова відносини. Маються на увазі роботи Л.О. Городецької, А. М. Колота, В. М Прасол, А. М. Шумської та інші, а також праці вчених-трудоваків Н.Б. Болотіної, М.І. Іншина, А.Р. Мацюка, Є. В. Краснова, С. В. Попова, С.М. Прилипка, Г.І. Чанишевої, О.М. Ярошенка та ін. Спеціальні наукові розвідки присвя-

чені з'ясування статусу МОП і ООН як основних суб'єктів у сфері соціально-трудових відносин, змісту основних актів вищезгаданих організацій та їх впливу на вітчизняне законодавство останнім часом здійснили Д.М. Величко, О.С. Волохов, О.В. Жадан, С. І. Запара, І.В. Колосов, В.Л. Костюк та інші. Чималий пласт досліджень, в яких здійснено спроби розкрити призначення і зміст документів МОП та їх імплементації у внутрішньодержавне законодавство складають праці вчених СНД (А.В. Русакович, В.Г. Стаценко, К.Л. Томашевський; К. М. Гусов, І. Я. Киселев, А.М. Лушніков, М.В. Лушнікова, М.Л. Лютов і ін.). Втім, незважаючи на це, залишаються маловивченими питання, пов'язані з організаційно-правовими основами діяльності МОП, пов'язаної з регулюванням умов праці на міжнародному рівні, сприянням її актів у визнанні соціально-економічних прав. **Формування цілей.** Метою даної статті є узагальнення історико-правових основ утворення і діяльності Міжнародної організації праці, її ролі у створенні міжнародних стандартів у галузі прав людини, просуванні їх у внутрішньодержавне право. Для досягнення означеної мети автором сформульовані наступні завдання: визначити передумови виникнення міжнародно-правового регулювання праці та його вплив на утвердження соціальних і економічних прав; розглянути діяльність МОП, як спеціалізованої установи ООН соціального характеру у створенні міжнародних стандартів у сфері соціально-економічних прав та схарактеризувати основоположні принципи МОП щодо утвердження цих прав.

**Виклад основного матеріалу.** На початку ХХІ ст. МОП створила Всесвітню комісію із соціальних аспектів глобалізації, робоча група якої опублікувала 24 лютого 2004 р. напрацьовану за декілька років доповідь під назвою «Справедлива глобалізація: створення можливостей для всіх» [1]. Багаторічна праця Комісії, втілилась у сформульованих для МОП нових масштабних завданнях, на розв'язання яких вона повинна спрямовувати сучасну політику і діяльність для кращого забезпечення соціально-економічних прав за умов глобалізації. Її основні ідеї були обговорені на 92-й сесії МОП 07.06.2014 р. і викладені в спеціальній доповіді Генерального директора Бюро МОП «Справедлива глобалізація. Роль МОП». Ключовий смисл висновків обох документів ґрунтувався на тому, що глобалізація як масштабне (всеосяжне), позитивне і невідворотне явище несе із собою не лише позитивні смисли, а й невизначеності, небезпечні ситуації і загрозу як багатим, так і бідним; що вона повинна спиратися на загальнолюдські цінності й повагу до прав людини, а як стійкий процес – може бути заснована лише на принципах справедливості, концепції «гідної праці для всіх» і це є глобальне завдання МОП [2, с. 2, 4].

Спрямовуючи погляд в історичне минуле, коли міжнародне співтовариство на початку ХХ ст. за умов кризи національної демократії та відсутності міжнародних норм («епохи тоталітаризмів»), постало перед розв'язанням не менш складніших аніж в ХХІ ст. завдань, кидається у вічі те, що за не простих умов держави зрештою змогли знайти шляхи для досягнення миру на принципах соціальної справедливості, так як за основу була взята ідея забезпечення прав і свобод людини, однаково важлива для великих і малих народів. Не останню роль при цьому зіграла МОП.

Економічні наслідки Першої світової війни як і людські втрати були вражаючими. Загальне число жертв сягнуло 36 млн. людей, знищено 1/3 матеріальних цінностей людства [3, с. 199-206]. Версальський мирний договір, підписаний 28.06.1919 р., так і не зняв протиріччя між державами-переможцями і переможеними, однак створив передумови до налагодження соціального миру. Саме за таких умов і створювалась МОП, з діяльністю якої покладались сподівання на вирішення соціальних питань, пов'язаних із захистом трудящих і скороченням робочого дня, відновленням соціального миру.

Звертаючись до історії започаткування МОП слід наголосити на тому, що її правова природа пов'язана з частиною XIII «Труд» Версальського мирного договору. Втім, об'єктивними передумовами створення Організації праці була політична, економічна і соціальна ситуація після Першої світової війни, що характеризувалася різкою економічною стагнацією, значним погіршенням соціального становища трудящих, наслідком чого були революційні потрясіння в Росії в 1917 р., революційні рухи в Німеччині і Угорщині (1919). На цьому тлі ще в ході війни у воюючих країнах розгорнувся профспілковий рух за визнання на міжнародному рівні економічних і соціальних прав робітників, зокрема гарантування і захист трудових прав, соціальне страхування тощо. В 1914 р. Американська федерація праці висловилася за одночасне скликання мирного і робітничого конгресів. Цю ідею, що складовою майбутнього мирного договору має стати мирний договір у сфері міжнародної охорони праці, підтримала 8 червня 1917 року Стокгольмська Міжнародна конференція Федерації професійних спілок, представлена робітничими об'єднаннями від Австро-Угорщини, Болгарії, Німеччини, Норвегії, Фінляндії, Швеції [4, с. XXII]. Таким чином, уряди-засновники ЛН не оминули увагою загальний стан соціально-економічного і політичного розвитку у світі, і не зігнорували факт поширення боротьби робітничого класу за соціально-економічні права, а тому від початку зв'язали себе зобов'язаннями щодо розв'язання міжнародних соціальних проблем і урегулювання міжнародного трудового законодавства. Сукупно усе це підштовхнуло уряди країн-переможниць до розробки статуту МОП.

З цією метою на першому пленарному засіданні Паризької мирної конференції було ухвалено рішення про створення Комісії з питань міжнародного трудового законодавства, перед якою було поставлено два нагальних завдання: 1) вивчити умови праці трудящих і міжнародних можливостей щодо сумісних дій в цій сфері; та 2) підготувати пропозиції про створення постійної міжнародної організації яка б вивчала міжнародні можливості у сфері поліпшення умов праці. Комісія була створена з представників 9 країн: США, Англії, Франції, Італії, Японії, Польщі, Бельгії, Куби, Чехословаччини і це мало б гарантувати отримання об'єктивної інформації про стан та умови праці в міжнародному співтоваристві.

Заснування МОП (11 квітня 1919 р.) здійснювалося державами-учасниками Паризької мирної конференції одночасно з утворенням ЛН. Спільним установчим документом обох організацій став Версальський «Мирний договір між Союзними і Об'єднаними державами і Німеччиною і Протокол» від 28 червня 1919 р. [4, с. 3-176]. Професор Ю.В. Ключніков, під редакцією якого вперше було здійснено переклад з французької документів цього договору писав, що у міжнародному аспекті Версальський договір складався із двох частин, які мали міжнародне значення: частини I (статті 1-26), у якій викладався Статут ЛН та частини XIII (статті 387-427), де унормовувалися засади «Міжнародної організації Праці» (Treaty of Versailles, Part XIII: Constitution of the International Labour Office) [4, с. 157-168].

Версальська організація праці відповідно до частини XIII («Труд») Версальського мирного договору розділ I «Організація праці» – далі зустрічається назва «Постійна Організація» (ст. 387, 402, 407) з її робочими органами (ст. 388), визнавалась постійним підрозділом, заснованим для виконання програм ЛН щодо утвердження миру на принципах соціальної справедливості. У зв'язку з цим її статус визначався двома статутами – власним Статутом (глави I-IV частини XIII Версальського договору) та Статутом ЛН (статті 23-25), положеннями якого визначались її функції та вимоги щодо вироблення спільних стандартів трудових відносин, забезпечення справедливих, гуманних умов праці у повоєнний період. Покладені на МОП функції зобов'язували її, шляхом заохочення економічних і соціальних програм, що включають базові права людини, створювати міжнародні стандарти праці.

Таким чином, від заснування і до припинення діяльності ЛН, Організація праці хоч і була структурним підрозділом ЛН, але з власними повноваженнями, функціями її внутрішніх структур і порядком діяльності Конференції [4, статті 396-399; 400-401, 404-405; 427], що дозволяло їй самостійно, поступово і систематично розробляти конкретні стандарти, визнача-

ти обов'язки щодо їх реалізації. Після Другої світової війни (з 1946 р.) МОП стала одним із перших спеціалізованих органів ООН. Так, відповідно до «Угоди між Організацією Об'єднаних Націй і Міжнародною організацією праці» (ст. 1) від 30.05.1946 р. ООН визнає МОП як «спеціалізовану установу, відповідальну за здійснення таких заходів, які будуть відповідати її установчому акту і стануть необхідними для досягнення викладених в ньому цілей» [5].

Відповідно до функцій і завдань МОП, створювані нею акти передовсім спрямовані на реалізацію основоположних соціально-економічних прав людини в галузі праці і соціального захисту. У цьому смислі вони, як правило, конкретизують основні трудові і соціальні права, створюють організаційно-правові основи для їх реалізації. Так само, як і у випадку з Міжнародним пактом про економічні, соціальні і культурні права (1966 р.) держава, ратифікувавши яку-небудь конвенцію МОП, бере на себе певні зобов'язання передбачені нею. Між тим, захист економічних прав за Пактом носить широкий і загальний характер, а конвенцій МОП – конкретний, детальний. Відповідно до статті 421 частини XIII Версальського договору, а за сьогоднішніх умов – чинного Статуту МОП (lit. b) ст. 19, ст. 22, ч. 1-2 ст. 35) кожна держава-член МОП зобов'язується застосовувати ратифіковані нею конвенції, у тому числі й на територіях, що знаходяться поза метрополією. Цілковито слушну думку з цього приводу висловлює білоруський правознавець В. Г. Стаценко (Вітебськ), що сам факт ратифікації державою конвенцій, які володіють більш вищим рівнем гарантій в сфері трудових відносин чим рекомендації, дозволяє не лише удосконалювати і розвивати національну правову базу у цій галузі, але й створює додаткові перешкоди для неможливості скасування уже закріплених в законодавстві норм і, за умов мінливої політичної та соціально-економічної кон'юнктури, сприяє соціальній стабільності правового регулювання праці [6, с. 18]. Утім, це питання не таке вже й однозначне. Між ратифікацією конвенції та її застосуванням на практиці може бути великий розрив. Так, найбільшу кількість ратифікацій серед конвенцій МОП зібрали Конвенція №138 «Про мінімальний вік для прийому на роботу» і (№182 «Про заборону та негайні заходи щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці». Із 185 держав-членів МОП 88% ратифікували першу і 95,1%. – другу, а враховуючи той факт, що базову Конвенцію ООН про права дитини визнали 196 держав, то це доволі високий показник визнання заборони дитячої праці у світі. Разом з тим, як зазначалось в доповіді Генерального директора МОП Хуана Сомавія «Зупинити дитячу працю: від зобов'язань до дій» (2012), 215 млн. дітей у світі все ще змушені працювати щоб вижити, а більше половини з них є жертва-

ми найгірших форм дитячої праці, таких як рабство, участь у збройних конфліктах та ін. [7, с. 3].

Такі ж припущення обґрунтовуються науковцями. За висловлюваннями професора юридичного факультету Чиказького університету Еріка Познера, не зважаючи на такий «всезагальний» підхід переважної більшості держав до визнання оонівських документів з прав людини (мова йшла про шість основних конвенцій), багато із них і досі вороже ставляться до прав людини, а дитяча праця не викоренена, наприклад, в Узбекистані, Танзанії в Індії [8].

В контексті зазначеного методологічно важливим є положення Декларації МОП 1944 р. про те, що всі держави-члени зобов'язані дотримуватися, сприяти застосуванню і втіленню в життя принципів, що стосуються основоположних прав людини, ухвалювати програми, метою яких є забезпечення соціальних та економічних прав (Розд. III. pp. d, f, g, h, i, j) [9 с. 24]. До того ж таке зобов'язання виникає у держави не тільки від факту ратифікації якого-небудь акту МОП, а й із самого факту членства у ній.

Слід зазначити, що конвенції і рекомендації приймаються з одного й того ж кола питань. З огляду на це, ухвалені конвенції і рекомендації МОП з 1919 р. і до тепер, за колом урегульованих відносин можна звести у такі однотипні групи: а) свобода об'єднання і колективні переговори, права профспілок; б) трудові відносини; в) скасування примусової праці і обов'язкова праця; г) дитяча праця; д) рівність можливостей; е) політика в сфері зайнятості; ж) розвиток людських ресурсів; з) умови праці і прийому (наймання) на роботу; и) безпека і гігієна праці; і) соціальне забезпечення; к) політика в сфері праці; л) категорії трудящих, у тому числі трудящих-мігрантів [10].

З усього загалу документів, прийнятих МОП, чітко виокремлюється окрема група актів, своєрідне «нормативне ядро» системи міжнародних актів МОП і принципів її діяльності, яку складають декларації та 8 визнаних основоположних конвенцій: № 29 «Про примусову чи обов'язкову працю»; № 87 «Про свободу асоціації і захист права на організацію»; № 98 «Про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів»; № 100 «Про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності»; № 105 «Про скасування примусової праці»; № 111 «Про дискримінацію в галузі праці і занять»; № 138 «Про мінімальний вік для прийому на роботу»; та № 182 «Про заборону та негайні заходи щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці». Означений блок документів можна розглядати як першооснову, «вісь» соціально-економічних прав, хоч це не визначено ні МОП, ні доктриною.

Зважаючи на це, можна стверджувати, що від початку свого заснування філософія новоствореної організації побудована на визнанні того, що «загальний і міцний мир може бути досягнутий лише на засадах соціальної справедливості», на подоланні таких умов праці у всьому світі, які спричиняють несправедливість і бідність для великої кількості людей; на подоланні безробіття, гарантуванні заробітної плати, яка б забезпечувала задовільні умови життя тощо [11, с. 5]. З часом ця мета і завдання були уточнені Філадельфійською Декларацією, але й сьогодні вони не втратили своєї актуальності. На переконання професора А.М. Колота сукупність таких ідей, складають систему принципів, вироблених МОП і визначають підґрунтя цивілізованих відносин між працею і капіталом (роботодавцями і найманими працівниками) [12, с. 21].

Очолювана першим Генеральним директором Міжнародного бюро праці Альбером Тома, МОП між двома світовими війнами активно включилася до уніфікації і гармонізації трудового законодавства з допомогою міжнародних стандартів праці, позитивно вплинула на формування основоположного блоку міжнародно-правових норм в сфері соціально-трудоких відносин, використаних згодом при створенні Міжнародного білля про права людини. Вже протягом перших двох років своєї діяльності на першій і другій Міжнародній конференції праці (1919 і 1920 рр.) нею було ухвалено 16 конвенцій і 18 рекомендацій [13], які, як зазначає професор О.М. Крестьянінов, іноді називають «Великою хартією робітничого класу» [14, с. 24]. Певною мірою це так, оскільки це були саме ті перші *міжнародні стандарти* (хоч такий термін тоді ще не існував – І.З.) у галузі соціально-економічних прав, за які так довго боролися народи і на підставі яких, зрештою зростало друге покоління прав людини: право на 8-годинний робочий день, право на справедливую оплату праці, право на рівну винагороду за працю чоловіка і жінки, заборона дитячої праці та ін. Такими стали конвенції: «Про обмеження тривалості робочого часу на промислових підприємствах до 8 годин на день та 48 годин на тиждень» (№ 1); «Про безробіття» (№ 2); дві конвенції присвячені регулюванню праці жінок «Про зайнятість жінок до і після пологів» (№ 3) та «Про працю жінок в нічний час» (№ 4); дві конвенції правового регулювання і охорони праці дітей – «Про мінімальний вік приймання дітей на роботу в промисловості» (№ 5) та «Про нічну працю підлітків у промисловості» (№ 6); «Про визначення мінімального віку для допуску дітей на роботу в морі» (№ 7); «Про допомогу по безробіттю у випадку втрати або аварії корабля» (№ 8); «Про працевлаштування моряків» (№ 9) та ряд технічних конвенцій і рекомендацій, які стосуються організації праці і соціального захисту на виробництві. Між тим, як виявилось згодом,

не всі уряди держав-членів МОП були готовими до одночасного сприйняття такої кількості міжнародних документів, щоб застосувати їх.

Очевидний парадокс полягав і в іншому, чому при співпадаючих цілях МОП і політики першої на той час соціалістичної держави – фактично державного патерналізму у ставленні до економічних і соціальних прав, радянський уряд не вважав за потрібне приєднатися до цієї міжнародної інституції? Метою МОП було викоренення експлуатації, але не шляхом класових конфліктів і конфронтації, а через досягнення компромісів, соціального миру і співробітництва. Метою радянського уряду навпаки, була пролетарська (а потім і світова) революція. Приєднавшись до ЛН в 1934 році, а відтак і МОП, СРСР намагався використати своє нетривале перебування у цих організаціях (1934-1938 рр.) більше з ідеологічних мотивів – настирливої популяризації марксизму і пропаганди радянської практики «народної демократії» та «остаточної і неповоротної перемоги соціалізму» [15, с. 7], які зрештою не витримали випробування часом і це поставило під сумнів за безпечення прав людини у такий спосіб.

Україна стала членом МОП з 12 травня 1954 року, проте справжнє співробітництво між нею і МОП розпочалося тільки з утворенням незалежної Української держави. На попередньому етапі за проектами, запропонованими УРСР, прийнята резолюція МОП «Про усунення дискримінації за ознакою статі в питанні заробітної плати» (1956) та і ін. [16, с. 706]. Сьогодні ж Україна співпрацює з МОП за різними напрямками, зокрема виконання рамкових програм партнерства зі спеціалізованими органами ООН, в межах якої і реалізовано понад 20 проектів технічного співробітництва, об'єднаних у декілька масштабних програм гідної праці. Найбільш об'ємною з них є четверта програма («Гідна праця для України»), як частина UNDAF (Рамкова програма допомоги ООН) та Цілей розвитку тисячоліття, що підписана 7 квітня 2016 р. [17].

Крім того, практичним виявленням співпраці України і МОП стало впровадження у внутрішньодержавне законодавство міжнародних стандартів з економічних і соціальних прав. За оцінками МОП Україною ратифіковано 70 конвенцій у галузі праці, з них 8 основоположних, 4 директивних (пріоритетних) та 57 технічних конвенцій [18, с. 284]. Серед ратифікованих конвенцій, що регулюють право на працю і тим самим забезпечують реалізацію економічних і соціальних прав вісім базових конвенцій МОП: про примусову або обов'язкову працю, про скасування примусової праці, про скорочення робочого часу до 40 годин на тиждень та ін. За висновками вчених-трудоників, це істотно вплинуло на удосконалення трудового законодавства України, сприяло приведенню його у відповідність до міжнародних загальноновизнаних стандартів, хоч у багатьох випадках воно ще не відпові-



дає цим вимогам [19, с. 88; с. 94]. Тому не випадково Комітет експертів по застосуванню конвенцій і рекомендацій, відніс Україну до країн, які потребують «цільового технічного сприяння» стосовно ратифікації і застосування міжнародних трудових норм задля «подолання прогалів в законодавстві і практиці з точки зору застосування ратифікованих конвенцій» [20, с. 24-26].

З правової точки зору в питанні застосування міжнародних трудових стандартів є дві проблеми, на яких варто зупинитися: перша – джерело походження, друга – юридична сила. Відомо, що акти, створювані МОП можуть набувати однієї із чотирьох форм (джерел) їх існування: декларації, конвенції, рекомендації і резолюції. Утім, коли створювалась МОП і обговорювалась майбутня система міжнародних трудових актів, вважалось, що конвенції стануть єдиною формою їхнього виявлення. Проте, в ході дискусій дійшли ідеї, що рекомендації сприятимуть компромісу, зніматимуть гострі питання там, де неможливо прийняти конвенцію. Така практика себе виправдала.

Питання нормотворчої діяльності МОП досліджується вченими від початку її заснування до цього часу [21]. Аналіз наукової літератури дозволяє зробити наступні висновки. Акти МОП належать до багатосторонніх міжнародних угод і згідно Статуту (ст. 19) приймаються кваліфікованою більшістю (не менше 2/3) голосів присутніх делегатів держав-членів МОП. Ухвалені конвенції підлягають ратифікації як мінімум двома державами-членами МОП, а будучи ратифікованими – покладають на держави, які їх ратифікували, чи не ратифікували, певні юридичні зобов'язання. У разі ратифікації конвенції держава зобов'язана прийняти законодавчі акти для втілення її в життя і подавати щорічні доповіді в Міжнародне бюро праці щодо вжитих заходів для застосування ратифікованої конвенції на практиці (ст. 22 Статуту). У випадку, коли держава-член МОП не ратифікувала конвенцію, вона несе зобов'язання інформувати за запитами Адміністративної ради МОП про стан національного законодавства і практики щодо такої конвенції, про те, яких заходів вжито або вони намічені для набуття чинності будь-яких її положень, і про ті обставини, які перешкоджають або затримують її ратифікацію. На думку Н.Б. Болотіної стосовно такої конвенції у держави все ж таки залишаються юридичні зобов'язання, у тому числі й України, як члена МОП [22, с. 176].

Така процедура не поширюється на рекомендації МОП, положеннями яких, як правило, доповнюються чи уточнюються норми відповідних конвенцій, але й вони мають важливе значення для гарантування соціально-економічних прав, так як являють собою модельні акти у галузі трудового права. Рекомендація (п. 6 (а) ст. 19 Статуту МОП) повідомляється всім чле-

нам МОП для того, щоб надати її положенням шляхом прийняття закону або іншого нормативно-правового акта юридичної сили. Тобто, цей вид актів МОП розрахований на добровільне застосування в законодавстві країн-членів, а, отже, їх можна розглядати як факультативне (додаткове) джерело у міжнародно-правовому регулюванні праці і соціальних стандартів.

Декларації приймаються лише в особливих випадках з питань, які МОП вважає найбільш значущими, фундаментальними. Як справедливо зазначається в науковій літературі [23, с. 21], такі документи не відносяться ні до категорії міжнародних договорів, ані до нормативно-правових актів, а є особливими міжнародними джерелами, у першу чергу трудового права. Ми не торкатимемось проблеми обґрунтування статусу цих принципів, так як це виходить за межі нашого дослідження, а лише зазначимо, що вони є загальноновизнаними, обов'язковими для дотримання усіма державами-членами МОП. Однак, у науці це питання залишається дискусійним і до кінця не вирішеним.

Чинними на сьогоднішній день є три декларації МОП, де сконцентровано викладено фундаментальні положення у сфері соціальних та економічних прав людини: 1) «Декларація стосовно цілей і завдань Міжнародної організації праці» (1944); 2) «Декларація МОП основних принципів та прав у світі праці» (1998) та 3) «Декларація МОП про соціальну справедливість з метою справедливої глобалізації» (2008). Принципи, що стосуються основних прав і які стали предметом Конвенцій МОП, найперше були викладені у Філадельфійській декларації 10 травня 1944 р. про цілі і завдання МОП, а в подальшому, вони були доповнені положеннями двох наступних декларацій. Загальноновизнаними (фундаментальними) принципами, сформульованими в деклараціях МОП, проголошені засадничі ідеї, що в узагальненому вигляді відбиваються в статутних документах і деклараціях насамперед ООН та МОП і, які є обов'язковими для дотримання усіма державами-членами цих організацій: 1) *визнання праці не товаром*, тобто право на працю визнається суб'єктивним правом людини, людина вільно обирає або вільно погоджується на працю з тим, щоб заробляти собі на життя; 2) *визнання свободи слова і свободи об'єднання* як необхідної умови постійного прогресу; 3) *визнання бідності загрозою для загального добробуту*, тобто людяність (гуманізм) у сфері соціально-трудова відносин (необхідність соціального захисту); 4) *принцип соціальної справедливості*, що включає можливість кожного брати участь у справедливому розподілі результатів прогресу в галузі оплати праці, робочого часу, прожиткового мінімуму тощо; 5) *принцип соціального партнерства*.

Очевидно такі принципи та вже прийняті на їх основі конвенції МОП стали тим наріжним каменем, який так уміло був використаний розробни-

ками Міжнародного білля про права людини у 1946-1966 рр. при створенні каталогу прав другого покоління. Підтвердженням може бути те, що в його документах відбито широкий перелік соціальних і економічних прав у формулюваннях, близьких до конвенцій МОП: *право на об'єднання у професійні спілки* для захисту своїх економічних і соціальних інтересів, *право кожної людини на матеріальний добробут і духовний розвиток, право на соціальний захист* та інші (ст. 22, ч. 4 ст. 23, ч. 1 ст. 25 Загальної декларації прав людини; ч. 2 ст. 7, ст. 8, 9 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права).

У принципах, проголошених деклараціями МОП, викладаються, засадничі положення, що стосуються основних прав людини та які є предметом її Конвенцій. Такими визнаються: 1) право на працю і соціальне забезпечення; 2) свобода об'єднань; 3) принцип рівних можливостей кожного у відношенні до права на працю; 4) заборона дискримінації в сфері праці та занятя; 5) скасування усіх форм примусової чи обов'язкової праці; 6) заборона дитячої праці та інші. Тобто, в принципах МОП, як керівних засадах її нормотворчої діяльності, втілюваної в конвенціях і рекомендаціях по створенню міжнародних стандартів соціальних і трудових прав, закріплюються певні мінімальні вимоги до держав, дотримання яких сприяє утвердженню прав другого покоління. Можна також стверджувати, що МОП, реалізуючи свої завдання виходила з приватно-публічної дихотомії в праві тісно пов'язаної з основними питаннями філософії права і держави, з ідеями природного і позитивного права. Соціальні права, виявленням яких є право на працю, як і інші права, що з ними пов'язані, усі вони – суть основні права людини і позитивний обов'язок держави забезпечувати й гарантувати їх.

**Висновки.** Таким чином, як загальний висновок відзначимо:

1. Заснування МОП стало складовою Версальського мирного договору, підписаного державами-переможцями у Першій світовій війні 28 червня 1919 р. та інших договорів з союзниками Німеччини. Від початку заснування і до сьогодні МОП домагається здійснення свого основного завдання – адаптації трудового законодавства до мінливих умов господарювання у світі та дотриманні основних прав людини.

Аналіз нормотворчої діяльності МОП дозволяє зробити декілька зауважень. По-перше, конвенції МОП в сфері регулювання трудових відносин істотно вплинули на формування економічних і соціальних прав в міжнародному праві, що найперше відбилося на Загальній декларації прав людини 1948 р. та в міжнародних договорах з прав людини, прийнятих після Другої світової війни (Пакт про економічні, соціальні і культурні права 1966 р.). По-друге, всі без виключення конвенції орієнтовані на створення

стандартів у сфері соціально-економічних відносин та створення механізму захисту соціально-економічних прав людини.

2. Чимала доля документів МОП, ратифікованих Україною, у тому числі й базові, є важливим чинником для забезпечення соціально-економічних прав людини та істотно впливають на національне право, і не тільки як істотний фактор розвитку прав людини загалом, а й як нормоутворювальний фактор.

### Література:

1. A fair globalization: Creating opportunities for all; report of the World Commission on the Social Dimension of Globalization. – Geneva, 2004. – 168 p.
2. A fair globalization: The role of the ILO. Report of the Director-General on the World Commission on the Social Dimension of Globalization. – Geneva, 2004. – 59 p.
3. Глобальним політичним наслідком стало знищення чотирьох світових імперій, трьох монархій – Романових в Росії, Гогенцоллернів у Німеччині і Габсбургів у Австро-Угорщині та четвертої – Османської (Турецької) імперії і виникнення нових держав у світі. Див.: Толмачева Р.П. Экономическая история: Учебник. – 2-е изд., испр. и доп. – М.: «Дашков и К<sup>о</sup>», 2003. – 604с.
4. Ключников Ю.В. Версальский мирный договор. Полный перевод с франц. подлинника под ред. проф. Ю.В. Ключникова и Андрея Сабанина со вступит. статьей проф. Ю.В. Ключникова. – М.: Литиздат НКВД, 1925. – 197 с.
5. Соглашение между Организацией Объединенных Наций и Международной Организацией Труда // Устав Международной организации труда и Регламент Международной конференции труда. – Женева, 2002. – С. 85-94.
6. Стаценко В.Г. Конвенции Международной организации труда: механизмы имплементации и контроля за применением / В.Г. Стаценко // Белорусский журнал международного права и международных отношений. – 2002 – № 2. – С. 18-22.
7. За права человека и социальную справедливость. Искореним детский труд! // Вестник Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии. – 2012. – № 2. – С. 3.
8. Див.: Познер Э. Аргументы против прав человека «The Guardian». URL: <http://firstsocial.info/analiz/argumentyi-protiv-prav-cheloveka-the-guardian> (дата звернення 30.11.2016).
8. Декларация о целях и задачах Международной организацией труда // Устав Международной организации труда и Регламент Международной конференции труда. – Женева, 2002. – С. 22-24.
10. За майже столітній відрізок часу своєї діяльності (на 2016 р. – 97 років) нормотворча діяльність МОП оформилась у 189 конвенціях, 204 рекомендаціях та 6 протоколах, створивши по суті всесвітній кодекс праці, що охоплює практично всі сфери соціально-трудової діяльності і виробничих відносин. Див.: NORMLEX Information System on International Labour Standards : Conventions // International Labour Organization official site. URL: <http://www.ilo.org/dyn/normlex>;

- Recommendations. – Режим доступу: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12010:0::NO::> (дата звернення 26.10.2016)
11. Устав Международной организации труда и Регламент Международной конференции труда. – Женева, 2002. – С. 5-24.
  12. Колот А. М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку: монографія/ А. М. Колот. – К. : КНЕУ, 2010. – 251 с.
  13. Origins and history // International Labour Organization official site. – Режим доступу: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--en/index.htm> (дата звернення 24.10.2016)
  14. Крестьянинов А. Н. Международная организация труда и ее деятельность в условиях глобализации/ А. Н. Крестьянинов // Труд и социальные отношения. – 2012. – № 4. – С. 23-39.
  15. Яскравим прикладом такої популяризації «радянщини» була доповідь Д.З. Мануїльського на VII Всесвітньому конгресі Комінтерну 5 липня 1935 р. голови делегації ВКП в Комінтерні, одного із провідників сталінського терору в цій організації. Див.: Мануїльський Д.З. Итоги социалистического строительства в СССР. – М.: Партиздат, 1935. – 64 с.
  16. Кривець Н. В. Міжнародна організація праці // Енциклопедія історії України: У 10 т. /Редкол.: В.А. Смолій (голова) та ін. – К.: Наукова думка, 2009. – Т.6 : Ламі. – 2009. – С. 706.
  17. Меморандум взаєморозуміння щодо реалізації Програми Гідної праці МОП для України на період 2016-2019 рр. // Офіц. веб-сайт Міністерства соціальної політики. – Режим доступу: [http://www.mlsp.gov.ua/labour/control/uk/publish/article?art\\_id=187817&cat\\_id=107177](http://www.mlsp.gov.ua/labour/control/uk/publish/article?art_id=187817&cat_id=107177) (дата звернення 21.10.2016).
  18. Application of International Labour Standards 2016 (II). Information document on ratifications and standards-related activities (up to 31 December 2015). Report III (Part 2). – International Labour Office, Geneva. – Режим доступу: [http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661\(2016-105-2\).pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661(2016-105-2).pdf) (дата звернення 08.12.2016)
  19. Див.: Болотіна Н. Б. Трудове право України: Підручник. – 4-те вид., стер. – К.: Вікар, 2006. – 725 с.; Болотіна Н. Б. Трудове право України: Підручник. – 5-те вид., перероб. і доп. – К.: Знання, 2008. – 860 с.
  20. Применение международных трудовых норм 2016 (I): Доклад Комитета экспертов по применению конвенций и рекомендаций. Доклад III (Часть 1А). – Международное бюро труда, Женева. – Режим доступу: [http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661\(2016-105-1A\)russ.pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661(2016-105-1A)russ.pdf) (дата звернення 08.12.2016)
  21. Jenks C. Wilfred. «Some Characteristics of International Labour Conventions» //Canadian Bar Review, vol. XIII, 1935, and «Are International Labour Conventions Agreements Between Governments?» // Canadian Bar Review, vol. XV, 1937; «The International Labour Organisation as a Subject of Study for International Lawyers» in Journal of Comparative Legislation and International Law, 22/1, February 1940, 36-56; Костин, Л.А. Международная организация труда : монография / Л.А. Костин. – М. : Экзамен, 2002. – 415 с. та інші.

22. Болотіна Н.Б. Трудове право України: Підручник. – 5-те вид., перероб. і доп. – К.: Знання, 2008. – 860 с.
23. Томашевский К. Л. Общепризнанные принципы международного права в сфере труда: перечень и юридическая сила / К. Л. Томашевский // Журнал международного права и международных отношений 2010. – №4. – С. 21-25.

**Загоруй И.С. Конвенции Международной организации труда как источник социально-экономических прав**

В статье анализируется роль Международной организации труда (далее – МОТ) и создаваемых ею актов в реализации социально-экономических прав, формирования международных стандартов в этой сфере прав человека; раскрываются историко-правовые аспекты формирования необходимости международно-правового регулирования социально-экономических прав; выясняется правовая природа конвенций, рекомендаций и деклараций МОТ, их влияния на процесс утверждения прав второго поколения; изложено авторское видение связей актов МОТ с иными международными стандартами в сфере этих прав.

**Ключевые слова:** Международная организация труда, декларация, конвенция, рекомендация, социально-экономические права.

**Zagorui I.S. Acts of the International Labour organization as a source of the social and economic rights**

The role of the International Labour Organization (further as ILO) in its creation of acts connected with labour, formation of the international standards in this sphere of human rights and, in particular of those ones that create social and economic rights, has been analysed in the article. Using historical sources, including constituent documents of League of the Nations and of the ILO, the scientific literature, the author characterizes the historical and legal precondition of occurrence of idea about necessity the international regulations of labour, stages of its formation into a complete concept of the need to establish international institutions for labour regulations.

The author analyzes a legal status of ILO and ascertains a legal nature of its functions and tasks, types of international labor instruments, the adoption of which it is authorized to. Then, system of international labor instruments such as declarations, conventions and recommendations of ILO has been outlined in the article, their impact on the statement of the rights of the second generation has been justified. The author's vision of system communication of ILO acts with other international standards in the field of human rights and « the normative nucleus » has been stated in appropriate way, and a basis of system of the international acts ILO (conventions and declarations) which the author suggests to consider as a fundamental principle, «an axis» in system of the social and economic rights has been separated.

Addressing to a question of practical activities of ILO concerning the use by the states of the conventions accepted by it and recommendations in the area of labour, the article deals with ratification of these acts by states - members, and also their realizations in frameworks of « The Program of cooperation « projects of epy United Nations Development Programme /ILO in Ukraine. The author ascertains that conventions ILO in

sphere of regulation of labour relations have significantly affected formation of the economic and social rights in the international law which first of all was reflected in documents of the International Bill on human rights.

The article considers the idea that a considerable part of ILO conventions, including those ratified by Ukraine, is an important factor for socio-economic rights and significant impact on domestic law, and not only as an essential factor in the development of human rights in general, but as a factor that approves norms.

**Keywords:** International Labour Organization, declaration, convention, recommendation, economic and social rights.