

## МІЖНАРОДНІ СТАНДАРТИ У СФЕРІ РЕГУЛЮВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНО-УПРАВЛІНСЬКИХ ВІДНОСИН У ТРУДОВОМУ ПРАВІ

У статті з'ясовуються сутність і значення міжнародних стандартів праці, здійснюється аналіз правових актів Міжнародної організації праці, які містять відповідні стандарти у сфері врегулювання відносин з організації та управління працею.

**Ключові слова:** організаційно-управлінські відносини, міжнародні стандарти, соціальне партнерство, колективні переговори, організація праці.

**Постановка проблеми.** У ході еволюції світового розвитку людства, на фоні розвитку як політичних ідей стосовно рівності кожної людини, так і розвитку індустріального суспільства, де з'явилися такі суб'єкти правовідносин, як роботодавці та робітники, де виникли суперечності між інтересами великого капіталу та найманих працівників, постало питання про вирішення великої кількості проблем, пов'язаних з нормативно-правовим врегулюванням питань, які забезпечують трудові та тісно пов'язані з ними права громадянина та людини. До останніх, тобто тісно пов'язаних з трудовими правами людини, у міжнародній практиці відносять, серед іншого, сферу врегулювання інтересів роботодавців та найманих працівників, які в міжнародній практиці прийнято називати організаційно-управлінськими відносинами у трудовому праві.

Саме вони виступають одним із найбільш ефективних механізмів соціального діалогу, основною формою взаємодії працівників і роботодавців у країнах із ринковою економікою. Тому на порядок денний стає питання аналізу зарубіжного досвіду правового регулювання відносин з організації та управління працею. Не применшуючи значення теоретичних здобутків правознавців-попередників, наголосимо, що комплексного дослідження, присвяченого вказаній вище проблемі, в умовах ринкової економіки ще не провадилось. Наукова робота в цьому напрямі є досить складною за своєю сутністю й потребує науково важених, аргументованих підходів [1, с. 62–63].

**Мета роботи** – дослідження міжнародних стандартів регулювання організаційно-управлінських відносин у трудовому праві. Для досягнення поставленої нами мети планується визначити та охарактеризувати напрями та стандарти з організації та управління працею, які загально прийняті світовою спільнотою.

**Об'єктом** даного дослідження є система відносин, закріплена сукупністю правових норм, що регулюють міжнародні стандарти у сфері регулювання організаційно-управлінських відносин у трудовому праві. **Предметом** дослідження є безпосередньо аналіз правових проблем реалізації міжнародних стандартів у сфері регулювання організаційно-управлінських відносин у трудовому праві.

**Аналіз останніх досліджень.** Свого часу проблемам міжнародних стандартів регулювання відносин у трудовому праві приділяли увагу такі фахівці як: З. С. Богатиренко, В. Я. Бурак, С. І. Запара, М. І. Іншин, І. Я. Кисельов, З. Я. Козак, А. Р. Мацюк, П. Д. Пилипенко, О. А. Хименко, Г. І. Чанишева, В. І. Щербина та деякі інші. Проте, незважаючи на значну кількість наукових напрацювань, міжнародним стандартам регулювання організаційно-управлінських відносин приділено недостатньо уваги, що обумовлює актуальність даної статті.

**Виклад основного матеріалу.** У юридичній літературі під міжнародними стандартами прав людини розуміють такі різномірні норми, як правила міжнародних договорів, резолюції міжнародних організацій, політичні домовленості (наприклад, Гельсінський заключний акт, документи Віденської та Копенгагенської зустрічей, міжнародні звичаї) [2, с. 31]. Крім того, міжнародно-правові стандарти у сфері праці та трудових відносин визначаються як 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, захисту індивідуальних та колективних інтересів працівників, визначення основ правового статусу трудівників-мігрантів, регулювання праці окремих категорій працівників, формування соціальної полі-

тики 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, взаємоузгодженню інтересів між самими державами та дотриманню загально-визнаних норм і принципів сучасного міжнародного права.

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 норми [3, с. 448].

Г. І. Чанишева також відзначає, що «міжнародно-правове регулювання праці визначає як встановлену міжнародними договорами (актами) систему 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 МОП, а також різні об'єднання держав: Рада Європи, Європейський Союз, СНД та ін.» [4, с. 221].

Слід підкреслити, що на міжнародному рівні імплементація міжнародно-правових норм у сфері представництва професійними спілками колективних інтересів працівників переважно належить до сфери функціонування Міжнародної організації праці. Якщо дотримуватися певної хронології у становленні розвитку врегулювання організаційно-управлінських відносин на міжнародному рівні, то необхідно відзначити ту роль, яку відіграє Міжнародна організація праці (далі – МОП) в сучасному становленні та сприянні врегулюванню правовідносин у сфері забезпечення належних та взаємовигідних умов праці. «Головна заслуга МОП перед трудящи-

ми всіх країн – її нормотворча діяльність, що виражається в підготовці та прийнятті міжнародних конвенцій і рекомендацій, перш за все у сфері профспілкових свобод і гуманізації умов праці», – доходить висновку А. А. Силін [5, с. 7–8].

У сучасних умовах МОП стала впливовою спеціалізованою установою, метою якої є встановлення міжнародних стандартів та рекомендацій з приводу охорони праці, взаємно прийнятних умов співпраці між роботодавцями та найманими працівниками, підтримання соціального миру у сфері забезпечення трудових прав та обов'язків суб'єктів означених правовідносин. За період свого заснування та діяльності ця міжнародна організація набула авторитетного визнання відповідними суб'єктами міжнародного права. І як доречно відзначає З. С. Богатиренко: «Міжнародна організація праці є першою спеціалізованою установою ООН. Характерною особливістю структури МОП є трипартизм, тобто формування й діяльність майже всіх органів на підставі тристороннього представництва: урядів, підприємців і працівників. Ця установа є найбільш повним вираженням міжнародних стандартів трудових прав. Сучасний етап її розвитку характеризується вдосконаленням нормотворчої діяльності щодо опрацювання принципів і прав у сфері праці, удосконалення концепції гідної праці тощо» [6, с. 8–10].

Саме у рамках ООН отримали закріплення основні права людини у сфері праці. Правові документи ООН, у яких отримали програмне та нормативне закріплення трудові права, стали фундаментальними в процесі формування правової моделі міжнародних трудових стандартів. При цьому правові документи ООН, які за своєю природою мають універсальний характер, а це – Загальна декларація прав людини (1948 р.), Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права (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. [7, с. 523]. Відповідно за роки, що минули, відзначають певні фахівці, МОП прийняла понад 370 конвенцій та рекомендацій, що охоплюють найрізноманітніші галузі соціально-трудова відносин, у тому числі і сферу соціального партнерства [8, с. 42–43].

Нормативно-правові акти МОП врегульовують та визначають стандарти з регулювання трудових

правовідносин у багатьох сферах. Так, зокрема, одним із важливих нормативно-правових актів МОП у сфері врегулювання організаційно-управлінських відносин на міжнародному рівні, з нашої точки зору, є Конвенція про свободу асоціації та захист права на організацію № 87 від 09.07.1948 р., яка набрала чинності в Україні 4 липня 1950 р. Якщо звернутися до текстового аналізу цього міжнародного акта, то необхідно відзначити, що працівники та роботодавці, без якої б то не було різниці мають право створювати на свій вибір організації без попереднього на те дозволу, а також право вступати в такі організації з єдиною умовою – підлягати статутам цих останніх. У ст. 3 зазначається, що організації працівників і роботодавців мають право опрацьовувати свої статuti й адміністративні регламенти, вільно обирати своїх представників, організовувати свій апарат і свою діяльність і формулювати свою програму дій. Причому державна влада утримується від будь-якого втручання, здатного обмежити це право або перешкодити його законному здійсненню. Згідно з положеннями, закріпленими у ст. 4 Конвенції, організації працівників і роботодавців не підлягають розпусковій або тимчасовій забороні в адміністративному порядку. Організації працівників і роботодавців мають право створювати федерації та конфедерації, а також право приєднуватися до них, і кожна така організація, федерація чи конфедерація має право вступати до міжнародних організацій працівників і роботодавців (ст. 5) [9].

Іншим фундаментальним міжнародно-правовим актом у сфері організаційно-управлінських відносин є Конвенція про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів № 98. У ч. 1 ст. 1 цієї Конвенції зазначається, що трудівники мають належний захист проти будь-яких дискримінаційних дій, спрямованих на обмеження свободи об'єднання в галузі праці. Частиною 1 ст. 2 закріплюється положення, згідно з яким організації трудівників і підприємців мають належний захист проти будь-яких актів втручання з боку одні одних чи з боку їхніх агентів або членів у створення й діяльність організацій та керування ними. А ст. 4 визначає, що там, де це потрібно, вживають заходів, що відповідають умовам країни, з метою заохочення й сприяння повному розвитку й використанню процедури ведення переговорів на добровільних засадах між підприємцями чи організаціями підприємців, з одного боку, та організаціями трудівників, з другого боку, з метою регулювання умов праці шляхом укладення колективних договорів [10].

Необхідно зазначити і такий міжнародний нормативно-правовий документ, як Конвенція МОП

№ 150 про адміністрацію праці: роль, функції та організація від 26.06.1978 р. [11], де визначено основні засади організації праці та передбачено обов'язок кожного члена, який ратифікує цю Конвенцію, щодо забезпечення у спосіб, що відповідає національним умовам, організації та ефективного функціонування на своїй території системи адміністрації праці, функції та обов'язки якої скоординовані належним чином, а також здійснення заходів, що відповідають національним умовам, для забезпечення в межах системи адміністрації праці, консультацій, співробітництва та переговорів між органами державної влади та найбільш представницькими організаціями роботодавців і працівників або у разі потреби представниками роботодавців і працівників.

Положення у сфері організації та управління працею містяться також у Конвенції МОП № 154 про сприяння колективним переговорам 1981 р., де визначено сутність колективних переговорів, які проводяться з метою: визначення умов праці й зайнятості; та (або) регулювання відносин між роботодавцями й працівниками; та (або) регулювання відносин між роботодавцями чи їхніми організаціями та організацією чи організаціями працівників. Також дана Конвенція передбачає можливість застосування заходів сприяння колективним переговорам, але одна з основних умов – вони повинні відповідати національним умовам. Так, параграф 2 ст. 5 Конвенції проголошує, що відповідні заходи спрямовані на те, щоб: колективні переговори були можливі для всіх роботодавців і всіх категорій працівників у галузях діяльності; заохочувалося розроблення правил процедури, узгоджених між організаціями роботодавців і працівників; проведенню колективних переговорів не перешкоджала відсутність правил, що їх регулюють, чи неповна або невідповідна суть цих правил; органи й процедури розв'язання трудових конфліктів створювалися таким чином, щоб сприяти колективним переговорам [12].

Отже, щодо встановлення критеріїв репрезентативності професійних спілок Україна не виконує взяті на себе зобов'язання по ратифікованих Конвенціях МОП № 87 та 98, які стосуються забезпечення політики соціального партнерства. Адже і Конвенції № 87 і № 98 належать до числа базових у галузі соціального партнерства поряд з Конвенціями МОП «Про застосування принципів права на організацію і на проведення колективних переговорів», № 135 «Про захист прав представників трудящих на підприємстві і наданих їм можливостей», № 144 «Про тристоронні консультації для сприяння застосуванню міжнародних правових норм», № 151 «Про захист права на організацію

і процедури визначення умов зайнятості на державній службі» та ін.

Також окрім конвенцій МОП було прийнято ряд нормативних документів у сфері управління та організації праці рекомендаційного характеру. До них можемо віднести: Рекомендацію 1951 р. щодо колективних договорів, Рекомендацію 1951 р. про добровільне примирення й арбітраж, Рекомендацію 1978 р. про трудові відносини на державній службі, Рекомендацію 1978 р. про адміністрацію праці тощо.

Як зазначає В. Стаценко: «Норми цих Конвенцій і Рекомендацій в сукупності створюють цілісну систему правового забезпечення соціального партнерства і служать юридичною основою для організації ефективно діючої системи соціального партнерства на національному рівні» [8, с. 43].

**Висновки.** Необхідно наголосити на тому, що на фоні поодиноких спроб на початку ХХ ст. регулювання організаційних та управлінських правовідносин у сфері трудового права в окремо взятих країнах Конвенції та Рекомендації МОП, які були прийняті в 50-х рр. ХХ ст., мають принципове значення у подальшому розвитку тенденцій із забезпечення прав, свобод та законних інтересів суб'єктів відповідних відносин. І тому стандарти, які містяться у вищезазначених документах МОП, є визначальними для адаптації й розвитку національного законодавства та створення умов для розвитку соціального діалогу в процесі організації та управління працею, забезпечуючи при цьому певний простір для визначення національних стандартів у цій сфері.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Хименко О. А. Правовідносини з організації та управління працею : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Хименко Олександр Анатолійович. – К., 2013. – 218 с.
2. Мюллерсон Р. А. Права человека: идеи, нормы, реальность / Р. А. Мюллерсон. – М., 1991. – 160 с.
3. Киселев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право : учеб. для вузов / И. Я. Киселев. – М. : Дело, 1999. – 728 с.
4. Чанишева Г. І. Колективні відносини у сфері праці: Теоретичні та практичні проблеми правового регулювання : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 / Чанишева Галія Інсафівна. – О., 2001. – 418 с.
5. Силян А. А. Концепция трудовых и производственных отношений: постановка проблемы / А. А. Силян // Труд за рубежом: социальное партнерство и урегулирование трудовых конфликтов. – М. : Тип. при НИИ труда, 1993. – № 1 (17). – 105 с.
6. Международная организация труда. Конвенции, документы, материалы / сост. З. С. Богатыренко. – М. : Дело и сервис, 2007. – 310 с.
7. Трудове право України: Академічний курс : підруч. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, З. Я. Козак та ін. ; за ред. П. Д. Пилипенка. – 2-ге вид., переробл. і допов. – К. : Вид. Дім «Ін Юре», 2006. – 544 с.
8. Стаценко В. Правотворча та правозахисна діяльність Міжнародної Організації Праці у сфері соціального партнерства та її значення для пострадянських держав / В. Стаценко // Профспілки України. – 2001. – № 4 (112). – С. 41–46.
9. Конвенція МОП про свободу асоціації та захист права на організацію № 87 від 09.07.1948 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993\\_125](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_125).
10. Конвенція МОП про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів № 98 від 01.07.1949 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993\\_004](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_004).
11. Конвенція МОП № 150 про адміністрацію праці: роль, функції та організація від 26.06.1978 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993\\_024](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_024).
12. Конвенція МОП № 154 про сприяння колективним переговорам 1981 року від 19.06.1981 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993\\_006](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_006).

## REFERENCES

1. Khymenko O. A. *Pravovidnosyny z orhanizatsii ta upravlinnia pratseiu* (Relationships with the Organization and Management of Labor), dys. ... kand. yuryd. nauk : 12.00.05, Khymenko Oleksandr Anatoliiovych, K., 2013, p. 218.
2. Myullerson R. A. *Prava cheloveka: idei, normy, realnost* (Human Rights: the Ideas, Norms, Reality), R. A. Myullerson, M., 1991, p. 160.
3. Kiselev I. Ya. *Sravnitelnoe i mezhdunarodnoe трудовое право* (Comparative and International Labor Law), Uchebnik dlya vuzov, I. Ya. Kiselev, M., Delo, 1999, p. 728.



4. Chanysheva H. I. *Kolektyvni vidnosyny u sferi pratsi: Teoretychni ta praktychni problemy pravovoho rehuliuвання* (Collective Labor Relations: Theoretical and Practical Problems of Legal Regulation), dys. ... dokt. yuryd. nauk, 12.00.05, Chanysheva Haliia Insafivna, O., 2001, p. 418.
5. Silin A. A. Kontseptsiya trudovykh i proizvodstvennykh otnosheniy: postanovka problemy (The Concept of Labor and Industrial Relations: Problem), A. A. Silin, *Trud za rubezhom: sotsialnoe partnerstvo i uregulirovanie trudovykh konfliktov*, M., Tipografiya pri NII truda, 1993, No. 1 (17), p. 105.
6. *Mezhdunarodnaya organizatsiya truda. Konventsii, dokumenty, materialy* (International Labour Organization. Convention, Documents, Files), sost. Z. S. Bogatyirenko, M., Delo i servis, 2007, p. 310.
7. *Trudove pravo Ukrainy* (Labor Law of Ukraine), Akademichnyi kurs, Pidruch. dlia stud. yuryd. spets. vyshch. navch. zakl., P. D. Pylypenko, V. Ya. Burak, Z. Ya. Kozak ta in., Za red. P. D. Pylypenka, 2-e vyd., pererob. i dop., K., Vydavnychi Dim «In Yure», 2006, p. 544.
8. Statsenko V. *Pravotvorcha ta pravozakhysna diialnist Mizhnarodnoi Orhanizatsii Pratsi u sferi sotsialnoho partnerstva ta yii znachennia dlia postradianskykh derzhav* (Law-Making and Advocacy of the International Labour Organisation Social Partnership and Its Implications for the Post-Soviet States), V. Statsenko, Profspilky Ukrainy, 2001, No. 4 (112), pp. 41–46.
9. *Konventsiia MOP pro svobodu asotsiatsii ta zakhyst prava na orhanizatsiiu No. 87 vid 09.07.1948* (The ILO Convention Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Number 87 on 07/09/1948), [Elektronnyi resurs], Rezhym dostupu: [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993\\_125](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_125).
10. *Konventsiia MOP pro zastosuvannya pryntsyipiv prava na orhanizatsiiu i na vedennia kolektyvnykh perehovoriv No. 98 vid 01.07.1949* (The ILO Convention on the Right to Organise and Collective Bargaining Number 98 on 07/01/1949) [Elektronnyi resurs], Rezhym dostupu: [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993\\_004](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_004).
11. *Konventsiia MOP No. 150 pro administratsiiu pratsi: rol, funktsii, ta orhanizatsiia vid 26.06.1978* (ILO Convention Number 150 on Labour Administration: Role, Functions and Organization of 06.26.1978) [Elektronnyi resurs], Rezhym dostupu: [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993\\_024](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_024).
12. *Konventsii MOP No. 154 pro spryiannia kolektyvnym perehovorom 1981 vid 19.06.1981* (ILO Convention Number 154 on the Promotion of Collective Bargaining in 1981 of 19.06.1981) [Elektronnyi resurs], Rezhym dostupu: [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993\\_006](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_006).

В. В. ВОЛЫНЕЦ

кандидат юридических наук, доцент кафедры трудового права и права социального обеспечения  
КНУ имени Тараса Шевченко

## МЕЖДУНАРОДНЫЕ СТАНДАРТЫ В СФЕРЕ РЕГУЛИРОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННО-УПРАВЛЕНЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ В ТРУДОВОМ ПРАВЕ

В статье выясняются сущность и значение международных стандартов труда, осуществляется анализ правовых актов Международной организации труда, которые содержат соответствующие стандарты в сфере урегулирования отношений по организации и управлению трудом.

**Ключевые слова:** организационно-управленческие отношения, международные стандарты, социальное партнерство, коллективные переговоры, организация труда.

V. V. VOLYNETS

Candidate of Legal Sciences, Associate Professors The Department of Labour Law and Law of Social  
Ensuring Taras Shevchenko National University of Kyiv

## INTERNATIONAL STANDARDS IN THE REGULATION OF INSTITUTIONAL RELATIONS IN LABOR LAW

**Problem setting.** During the evolution of the world of humanity, against the background of a political ideas on equality of every human being and development of industrial society, where there are legal entities, employers and workers, where there were contradictions between the interests of big business and employees, the question of dealing with a large number of problems related to the legal regulation of providing employment and closely related rights and citizen rights.

**Analysis of resent researches and publications.** At one time, the problems of international standards regulating relations in labor law to pay attention to such experts as Z. S. Bohatyrenko, V. J. Burak, S. I. Zapara, M. I. Inshyn, I. J. Kiselev, Z. Y. Kozak, A. R. Matsjuk, P. D. Pylypenko, O. A. Khymentko, H. I. Chanyshch, V. I. Scherbyna and others.

**Article's main body.** In the article investigated the essence and importance of international labor standards, analyzed legal acts of the International Labour Organisation, which contain relevant standards in the regulation of relations with the organization and management of labor.

**Conclusions and prospects for the development.** It should be noted that against the background of individual efforts in the early twentieth century settlement organization and management relations in the field of employment law in individual countries, Conventions and Recommendations of the International Labour Organisation have been adopted in the 50 years of the twentieth century are of fundamental importance in the future development trends of ensuring human freedoms and legitimate interests of the relevant relationship.

**Key words:** organizational-administrative relations, international standards, social partnership, collective bargaining, labor organization.

Волинець В. В. Міжнародні стандарти у сфері регулювання організаційно-управлінських відносин у трудовому праві [Електронний ресурс] / В. В. Волинець // Право та інноваційне суспільство : електрон. наук. вид. – 2015. – № 1 (4). – Режим доступу: <http://apir.org.ua/wp-content/uploads/2015/04/Volynets.pdf>.