

МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ

ДОНЕЦЬКИЙ ЮРИДИЧНИЙ ІНСТИТУТ

**В. М. Бесчастний**  
**М. М. Клемпарський**  
**О. В. Назимко**

**НАРИСИ**  
**З МІЖНАРОДНОГО ТА ЗАРУБІЖНОГО**  
**ТРУДОВОГО ПРАВА І ПРАВА**  
**СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ**

Монографія

За загальною редакцією  
професора *В. М. Бесчастного*

Харків  
«Право»  
2017

УДК 341.96:349.2  
ББК 67.52  
Б40

*Рекомендовано до друку вченою радою  
Донецького юридичного інституту МВС України  
(протокол № 10 від 9 червня 2017 р.)*

**Рецензенти:**

*С. М. Прилипко* – член Вищої кваліфікаційної комісії суддів України, доктор юридичних наук, професор, академік Національної академії правових наук України, заслужений діяч науки і техніки України;

*М. І. Інишин* – завідувач кафедри трудового права та права соціального забезпечення юридичного факультету Київського національного університету імені Тараса Шевченка, доктор юридичних наук, професор, академік Національної академії правових наук України, заслужений юрист України;

*В. М. Гаращук* – завідувач кафедри адміністративного права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого, доктор юридичних наук, професор, член-кореспондент Національної академії правових наук України

**Бесчастний В. М.**

Б40 Нариси з міжнародного та зарубіжного трудового права і права соціального забезпечення : монографія / В. М. Бесчастний, М. М. Клемпарський, О. В. Назимко ; за заг. ред. В. М. Бесчастного. – Харків : Право, 2017. – 176 с.

ISBN 978-966-937-254-3

Монографія присвячена аналізу міжнародних стандартів і зарубіжного досвіду регулювання правових відносин у сфері трудового права та права соціального забезпечення. Матеріал подається в такій послідовності: 1) міжнародно-правові стандарти правового регулювання трудових відносин; 2) міжнародно-правові стандарти регулювання трудових відносин у сфері наукової, дослідницької та викладацької діяльності, міжгалузевий характер поняття науково-дослідної діяльності; 3) захист інституту материнства, проблематика заробітної плати за змістом норм сучасного міжнародного трудового права; 4) універсальні соціально-трудова права представників корінних народів за змістом норм міжнародного трудового права і міжнародних декларативно-рекомендаційних положень та ін.

Для науковців, викладачів, аспірантів, студентів юридичних вищих навчальних закладів, практичних працівників, суддів, адвокатів, спеціалістів з кадрових питань, а також усіх, хто цікавиться проблемами трудового права.

**УДК 341.96:349.2**

**ББК 67.52**

© Бесчастний В. М., Клемпарський М. М., Назимко О. В., 2017

© ДЮІ МВС України, 2017

© Видавництво «Право», 2017

ISBN 978-966-937-254-3

# ЗМІСТ

<b>Передмова</b> .....	5
<b>Нарис перший</b> Міжнародно-правові стандарти правового регулювання трудових відносин.....	8
<b>Нарис другий</b> Міжнародно-правові стандарти регулювання трудових відносин у сфері наукової, дослідницької та викладацької діяльності.....	21
<b>Нарис третій</b> Міжгалузевий характер поняття науково-дослідної діяльності в межах системи міжнародного права.....	32
<b>Нарис четвертий</b> Інститут учбової відпустки за нормами міжнародного та фінського трудового права.....	43
<b>Нарис п'ятий</b> Базові елементи трудового права в сучасному законодавстві Латвії у сфері наукової, дослідницької та викладацької діяльності.....	55
<b>Нарис шостий</b> Нормативно-правові стандарти регулювання трудових відносин у сфері науково-дослідної діяльності за сучасним законодавством Соціалістичної Республіки В'єтнам.....	69
<b>Нарис сьомий</b> Трудові відносини та захист інституту материнства: сучасні міжнародно-правові стандарти.....	79
<b>Нарис восьмий</b> Проблематика заробітної плати за змістом норм сучасного міжнародного трудового права.....	91

## **Нарис дев'ятий**

Сприяння зайнятості, захист від безробіття  
та допомога по безробіттю за нормами  
сучасного міжнародного трудового права ..... 101

## **Нарис десятий**

Універсальні соціально-трудові права представників  
корінних народів за змістом норм міжнародного  
трудового права та міжнародних декларативно-  
рекомендаційних положень ..... 111

## **Нарис одинадцятий**

Норми сучасного міжнародного трудового права  
про безпеку праці та гігієну праці ..... 125

## **Нарис дванадцятий**

Інститут колективних переговорів за змістом  
чинних норм міжнародного трудового права ..... 137

## **Нарис тринадцятий**

Інститут колективних переговорів у сфері мореплавства  
за змістом норм сучасного міжнародного трудового права ..... 151

**Список використаних джерел** ..... 164

## Передмова

Після здобуття Україною незалежності простір наукових досліджень юридичної науки зазнав неабияких змін. Для обрання раціональних напрямів подальшого розвитку вітчизняного права особливого значення набувають порівняльні наукові дослідження. Трудове право як наука розвивається, не тільки накопичуючи нові знання про свій предмет, а й формулюючи нові напрями наукових досліджень, серед яких останніми десятиліттями вирізняється правова компаративістика.

Сфера трудових відносин протягом майже цілого століття є предметом належного та неухильного нормативно-правового регулювання відповідно до норм як національного, так і міжнародного права. У наш час міжнародно-правові стандарти регулювання трудових відносин завдяки зусиллям певних міжнародних урядових організацій та вчених-правників продовжують удосконалюватися в дусі їхньої подальшої загальної гуманізації, демократизації, предметно-нормативної конкретизації.

Цивілізований, прогресивний, правовий і гуманний підхід до вирішення широкого комплексу проблем, пов'язаних із питаннями праці, відповідність національної теорії та практики регулювання трудових відносин міжнародно-правовим стандартам є ознакою правової, соціально орієнтованої та демократичної держави, у якій забезпечується рівність відповідних соціальних можливостей для всіх громадян, повага до прав та інтересів особистості, верховенство закону.

В універсальних джерелах міжнародного права, зокрема в ч. 1 ст. 62 Статуту ООН, міститься положення про всебічне заохочення до здійснення наукових досліджень в економічній, соціальній, культурній, освітній сфері, сфері охорони здоров'я та інших подібних сферах. Безпосереднім проявом цього є відповідні міжнародно-правові стандарти регулювання трудових відносин.

Переконані, що дослідження міжнародно-правових стандартів регулювання трудових відносин надасть українським ученим-прав-

никам можливість досягнути ці стандарти, здійснити їх змістовно-нормативний та соціально-ціннісний аналіз, розробляти та вносити законотвірчі пропозиції із реформування вітчизняного трудового законодавства, розробляти та представляти власні комплексні проекти нових міжнародних рекомендацій, конвенцій, інших джерел міжнародного права або вносити проекти поправок до відповідних чинних міжнародно-правових актів.

В умовах соціальних катаклізмів і викликів ХХ ст., які були пов'язані із вимогами мільйонів людей по всьому світі щодо забезпечення їм права на працю, гідних умов праці, всебічного захисту прав трудящих, отримання достатньої винагороди за виконану працю, міжнародне співтовариство (в особі урядів держав) вжило всіх необхідних зусиль нормативно-правового, інституційного та соціального характеру для встановлення як рекомендаційних, так і обов'язкових стандартів регулювання трудових відносин у кожному суспільстві, у кожній державі, у випадку будь-якої правової або соціальної колізії в трудових відносинах, щодо будь-якого загального або спеціалізованого предметно-матеріального чи морального аспекту, пов'язаного із трудовими відносинами.

Запропонована монографія присвячена аналізу міжнародних стандартів та зарубіжного досвіду регулювання правових відносин у сфері трудового права і права соціального забезпечення. Подача матеріалу проводиться за схемою: від загального до спеціального. У цілому монографія складається з 13 нарисів, які умовно можна поділити на такі блоки: 1) міжнародно-правові стандарти правового регулювання трудових відносин; 2) міжнародно-правові стандарти регулювання трудових відносин у сфері наукової, дослідницької та викладацької діяльності, міжгалузевий характер поняття науково-дослідної діяльності; 3) захист інституту материнства, проблематика заробітної плати за змістом норм сучасного міжнародного трудового права; 4) універсальні соціально-трудова права представників корінних народів за змістом норм міжнародного трудового права та міжнародних декларативно-рекомендаційних положень; 5) норми сучасного міжнародного трудового права про безпеку праці та гігієну

праці; 6) інститут колективних переговорів за змістом чинних норм міжнародного трудового права.

Зрозуміло, що предмет дослідження цими питаннями не вичерпується. У зв'язку із цим автори монографії мають сміливість висловити тезу про те, що в подальшому її буде доповнено, доопрацьовано та розширено.

Автори книги висловлюють щиру вдячність вельмишановним рецензентам цієї книги: члену Вищої кваліфікаційної комісії суддів України, доктору юридичних наук, професору, академіку Національної академії правових наук України, заслуженому діячеві науки і техніки України Прилипку Сергію Миколайовичу; завідувачеві кафедри трудового права та права соціального забезпечення Київського національного університету імені Тараса Шевченка, доктору юридичних наук, професору, академіку Національної академії правових наук України, заслуженому юристові України Іншину Миколі Івановичу та завідувачеві кафедри адміністративного права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого, доктору юридичних наук, професору, члену-кореспонденту Національної академії правових наук України Гаращуку Володимирі Миколайовичу за слушні зауваження щодо рукопису монографії.

# Нарис перший

## Міжнародно-правові стандарти правового регулювання трудових відносин

Розвиток і кодифікація норм міжнародного права у сфері трудових відносин розпочалися після завершення Першої світової війни в рамках правової діяльності таких міжнародних урядових організацій, як Ліга Націй та Міжнародна організація праці. Після завершення Другої світової війни і на теперішній час міжнародно-правове регулювання трудових відносин здійснюється в рамках Організації Об'єднаних Націй та тієї самої Міжнародної організації праці (далі – МОП), яка є спеціалізованою міжнародною організацією ООН.

У Преамбулі до Статуту МОП зазначається важливість стандартів міжнародно-правового регулювання трудових відносин, виходячи із нагальної та назрілої історичної необхідності: «Беручи до уваги, що існують умови праці, що спричиняють несправедливість, потребу і злидні для великої кількості людей, що породжує невдоволення, яке наражає світ та спокій у ньому на небезпеку; і беручи до уваги термінову необхідність покращення цих умов шляхом, наприклад: регламентації робочого часу, включаючи встановлення максимального робочого дня і робочого тижня; регламентації найму робочої сили; боротьби із безробіттям; гарантії заробітної плати, що забезпечує задовільні умови життя; захисту робітників від хвороб, професійних захворювань і від нещасних випадків на виробництві; захисту дітей, підлітків та жінок; пенсій за старістю та інвалідністю; захисту інтересів трудящих, зайнятих за кордоном; визнання принципу рівної заробітної плати за рівну працю; визнання принципу профсоюзної свободи; організації професійного та технічного навчання й інших заходів...»<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Устав Международной организации труда. URL: [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993\\_154](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_154).

Сучасну міжнародно-правову базу, відповідно до якої здійснюється регулювання сфери трудових відносин, становлять кілька сотень (!) міжнародно-правових актів МОП та ООН як обов'язкового, так і рекомендаційного характеру. Ці численні джерела міжнародного права, тобто конвенції, пакти та рекомендації, умовно вважають Міжнародним кодексом з питань праці.

Загальний огляд різноманітних численних джерел права у сфері трудових відносин дозволяє виокремити такі предметні групи питань, які підлягають регулюванню: 1) основоположні права людини та принципи у сфері праці: а) рівне право на працю для кожної людини; б) право вільно обирати вид праці або заняття (включно із рівним і вільним доступом до державної та іншої служби); в) суворі заборони на використання рабської та примусової праці; г) право на захист від безробіття; г) суворі заборони дискримінації в рамках трудових відносин та ринку праці на основі раси, статі, кольору шкіри, релігійної належності, матеріального становища, соціального походження тощо; д) право на відпочинок від праці (вихідні, відпустки тощо); 2) умови здійснення праці: право на гідні, гуманні, безпечні для життя, здоров'я (запобігання нещасним випадкам, дотримання правил безпеки, недопущення виробничого травматизму, додержання санітарно-гігієнічних та інших норм) та моралі умови праці; 3) норми щодо тривалості робочого дня та тривалості робочого тижня; 4) право на гідний рівень винагороди за виконану працю; 5) стандарти прийому на роботу та звільнення з неї; 6) норми щодо допустимих та недопустимих обсягів трудового, зокрема фізичного, навантаження на людину; 7) норми та стандарти щодо допустимого та недопустимого поводження із специфічними, вразливими, гендерними, віковими категоріями населення в межах здійснення трудових відносин та ринку праці, зокрема норми щодо використання та оплати праці дітей/неповнолітніх, жінок, людей похилого віку та інвалідів; 8) соціальні стандарти у сфері трудових відносин: а) охорона та захист материнства; б) компенсація у разі нещасних (травматичних) випадків; в) компенсація у випадку професійних захворювань; г) пенсійне забезпечення відповідно до трудового стажу та інших чинників; 9) взаємовідносини між працівниками та роботодавцями: а) укладення

трудових угод; б) врегулювання трудових спорів; в) співробітництво між працівниками та роботодавцями; 10) громадсько-правова діяльність працівників: а) захист власних прав та інтересів; б) створення професійних спілок та профспілкових федерацій/конфедерацій національного та міжнародного масштабу; в) законне право на страйк; 11) державна політика в галузі забезпечення зайнятості; 12) питання професійної підготовки працівників: а) підвищення кваліфікації та перекваліфікація працівників; б) отримання професійної, в тому числі вищої професійної, освіти, зокрема, без відриву від виробництва; 13) створення та реформування відповідного законодавства у сфері трудових відносин; 14) державні інституції з інспекції праці та захисту прав працівників; 15) матеріально-побутове забезпечення потреб працівників: а) житлове забезпечення робітників/працівників; б) сфера обслуговування робітників/працівників.

Однак із численних джерел міжнародного права МОП та ООН, як загального, так і спеціального характеру, слід особливо виокремити такі джерела права, які містять норми та положення щодо регулювання деяких основоположних питань у сфері трудових відносин: Статут МОП від 28 червня 1919 р. (зі змінами, які вносилися до нього та набували чинності в період від 1922 до 1953 р.); Конвенція про рабство від 25 вересня 1926 р. із змінами, внесеними Протоколом від 7 грудня 1953 р.; Конвенція про примусову чи обов'язкову працю №29 від 28 червня 1930 р.; Декларація стосовно цілей та завдань МОП (Філадельфійська декларація МОП) від 10 травня 1944 р.; Статут ООН від 26 червня 1945 р.; Загальна декларація прав людини від 10 грудня 1948 р.; Конвенція про захист заробітної плати №95 від 1 липня 1949 р.; Додаткова конвенція про скасування рабства, раборгівлі та інститутів і звичаїв, подібних до рабства, від 7 вересня 1956 р.; Конвенція про скасування примусової праці №105 від 25 червня 1957 р.; Конвенція про дискримінацію в галузі праці та занять №111 від 25 червня 1958 р.; Рекомендація щодо консультацій та співробітництва між державною владою та організаціями підприємців і працівників у галузевому та в національному масштабі №113 від 20 червня 1960 р.; Конвенція про політику в галузі зайнятості №122 від

9 липня 1964 р.; Рекомендація щодо політики в галузі зайнятості № 122 (на додаток до останньої однойменної конвенції) від 9 липня 1964 р.; Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права від 16 грудня 1966 р.; Міжнародний пакт про громадянські і політичні права від 16 грудня 1966 р.; Конвенція про мінімальний вік для прийому на роботу № 138 від 26 червня 1973 р.; Рекомендація щодо мінімального віку для приймання на роботу № 146 (на додаток до останньої однойменної конвенції) від 26 червня 1973 р.; Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок від 18 грудня 1979 р.; Рекомендація щодо політики в галузі зайнятості № 169 від 26 червня 1984 р.; Декларація МОП основних принципів та прав у світі праці від 18 червня 1998 р.; Конвенція про заборону та негайні заходи щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці № 182 від 17 червня 1999 р.; Рекомендація щодо заборони та негайних дій з ліквідації найгірших форм дитячої праці № 190 (на додаток до останньої однойменної конвенції) від 17 червня 1999 р.

Надзвичайно важливим видається зазначити, що сьогодні міжнародно-правові стандарти регулювання трудових відносин є похідними від загальновизнаних основоположних, зокрема соціально-економічних, прав і свобод людини і громадянина; також ці стандарти відтворюють зафіксовані в джерелах міжнародного права загальносвітові цілі та принципи соціально-економічного і гуманітарного розвитку. Тому недаремно п. «а» Декларації щодо цілей та завдань МОП зазначає, що «праця не є товаром»<sup>1</sup>. Таким чином, це означає, що праця формує відповідне право вільної людини, зумовлене її загальною життєвою необхідністю.

Основоположні соціально-економічні права людини та громадянина змістовно викладені у ст. 25 Загальної декларації прав людини від 10 грудня 1948 р.: «Кожна людина має право на такий життєвий рівень, включаючи їжу, одяг, житло, медичний догляд та необхідне соціальне обслуговування, який є необхідним для підтримання здоров'я і добробуту її самої та її сім'ї, і право на забезпечення в разі

---

<sup>1</sup> Декларация относительно целей и задач Международной организации труда: от 10 мая 1944 г. URL: [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993\\_328](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_328).

безробіття, хвороби, інвалідності, вдовства, старості чи іншого випадку втрати засобів до існування через незалежні від неї обставини»<sup>1</sup>. Отримання всіх указаних соціальних і матеріальних благ неможливо без здійснення права на працю та застосування відповідних механізмів регулювання трудових відносин.

Також Загальна декларація прав людини, відповідно до ст. 23, чітко визначає основоположне право людини на працю в цілому, а також відповідні, супутні йому права та соціальні можливості: «1. Кожна людина має право на працю, на вільний вибір роботи, на справедливі і сприятливі умови праці та на захист від безробіття. 2. Кожна людина, без будь-якої дискримінації, має право на рівну оплату за рівну працю. 3. Кожний працюючий має право на справедливу і задовільну винагороду, яка забезпечує гідне людини існування, її самої та її сім'ї, і яка в разі необхідності доповнюється іншими засобами соціального забезпечення. 4. Кожна людина має право створювати професійні спілки і входити до професійних спілок для захисту своїх інтересів»<sup>2</sup>.

Право людини на працю підтверджується й у п. 1 ст. 6 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права: «Держави, які беруть участь у цьому Пакті, визнають право на працю, що включає право кожної людини дістати можливість заробляти собі на життя працюю, яку вона вільно обирає або на яку вона вільно погоджується, і зроблять належні кроки до забезпечення цього права»<sup>3</sup>.

Закріпивши беззаперечне право на вільну працю як атрибут вільної та рівноправної особистості, міжнародне право, відповідно до ст. 24 Загальної декларації прав людини, так само захищає і право людини на відпочинок і дозвілля: «Кожна людина має право на відпочинок і дозвілля, включаючи право на розумне обмеження робочого дня та на оплачувану періодичну відпустку»<sup>4</sup>.

---

<sup>1</sup> Загальна декларація прав людини: від 10 груд. 1948 р. URL: [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995\\_015](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_015).

<sup>2</sup> Там само.

<sup>3</sup> Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права: від 16 груд. 1966 р. URL: [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995\\_042](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_042).

<sup>4</sup> Загальна декларація прав людини: від 10 груд. 1948 р. URL: [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995\\_015](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_015).

Відповідно до ст. 55 Статуту ООН, в якій спостерігається зазначений безпосередній зв'язок між міжнародно-правовими стандартами регулювання трудових відносин та основоположними законами та цілями людського розвитку, міжнародне співтовариство в особі ООН сприяє: «а) Підвищенню рівня життя, повній зайнятості населення та умовам економічного й соціального прогресу та розвитку (курсів наш. – Авт.). б) Вирішенню міжнародних проблем у галузі економічній, соціальній, охорони здоров'я та подібних проблем; міжнародному співробітництву в галузі культури і освіти. с) Загальній повазі і дотриманню прав людини та основних свобод для всіх, без відмінності раси, статі, мови та релігії» (до цих прав та свобод належить і широкий комплекс прав у сфері трудових відносин. – Прим. авт.)<sup>1</sup>.

Першим етапом на шляху до встановлення зазначених загально-визнаних демократичних стандартів міжнародно-правового регулювання трудових відносин, результати якого, у свою чергу, неможливо сприймати у відриві від змісту основоположних прав і свобод людини, стало обмеження, а потім і скасування рабства, примусової та обов'язкової праці.

Так, у Конвенції про рабство від 25 вересня 1926 р. із змінами, внесеними Протоколом від 7 грудня 1953 р., надається визначення рабства, яке цілковито суперечить основоположному праву людини на особисту свободу та недоторканність: «1. Рабство є стан або положення людини, над яким здійснюються атрибути права власності (зокрема, й атрибути права власності на процес та результати праці такої людини. – Прим. авт.) або деякі з них»<sup>2</sup>.

Стрімкий розвиток норм національного права різних суверенних держав, а також норм міжнародного права протягом всього ХХ ст. остаточно закріпив свободу та недоторканність особистості кожної людини, скасувавши, таким чином, ставлення до людини та її робочої сили як до предмета власності з боку інших людей. Вивільнення людини означає і вивільнення її праці.

---

<sup>1</sup> Устав Организации Объединенных Наций. *Организация Объединенных Наций*. URL: <http://www.un.org/ru/documents/charter/chapter9.shtml>.

<sup>2</sup> Конвенція про рабство: від 25 верес. 1926 р. із змінами, внесеними Протоколом від 7 груд. 1953 р. URL: [http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/995\\_161](http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/995_161).

Так, ст. 4 Загальної декларації прав людини зазначає: «Ніхто не повинен бути в рабстві або у підневільному стані; рабство і работоргівля забороняються в усіх їх видах»<sup>1</sup>. У Преамбулі Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права визнається, що ідеал вільної людини є передумовою реалізації нею її інших невід'ємних прав та свобод: «Визнаючи, що згідно з Загальною декларацією прав людини ідеал вільної людської особи, вільної від страху та нужди (слід додати і від рабства та поневолення. – *Прим. авт.*), можна здійснити, тільки якщо будуть створені такі умови, за яких кожен може користуватися своїми економічними, соціальними (права у сфері трудових відносин є проявом економічних та соціальних прав. – *Прим. авт.*) і культурними та політичними правами...»<sup>2</sup>. Положення частин 1, 2, 3 ст. 8 Міжнародного пакту про громадянські і політичні права доповнили норми Загальної декларації прав людини, додавши норми про заборону та скасування рабства, примусової та обов'язкової праці: нікого не можуть тримати в рабстві; рабство і работоргівля забороняються в усіх їх видах; нікого не можуть держати в підневільному стані; нікого не можуть приневолювати до примусової чи обов'язкової праці<sup>3</sup>.

Стаття 1 Конвенції про скасування примусової праці суттєво обмежила низку можливостей і причин, які б виправдовували застосування примусової та обов'язкової праці, що містилися в Конвенції про примусову чи обов'язкову працю: «Кожний член Міжнародної організації праці, який ратифікує цю Конвенцію, зобов'язується скасувати примусову або обов'язкову працю і не вдаватися до будь-якої її форми: а) як засобу політичного впливу чи виховання або як засобу покарання за наявність чи за висловлювання політичних поглядів чи ідеологічних переконань, протилежних усталеній політичній, соціальній чи економічній системі; б) як метод мобілізації і використання

---

<sup>1</sup> Загальна декларація прав людини: від 10 груд. 1948 р. URL: [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995\\_015](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_015).

<sup>2</sup> Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права: від 16 груд. 1966 р. URL: [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995\\_042](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_042).

<sup>3</sup> Міжнародний пакт про громадянські і політичні права: від 16 груд. 1966 р. URL: [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995\\_043](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_043).

робочої сили для потреб економічного розвитку; в) як засіб підтримання трудової дисципліни; г) як засіб покарання за участь у страйках; д) як захід дискримінації за ознаками расової, соціальної і національної приналежності чи віросповідання»<sup>1</sup>. Заборона застосування примусової праці як «метод мобілізації і використання робочої сили для потреб економічного розвитку», відповідно до п. «б» ст. 1 Конвенції про скасування примусової праці, скасовує положення пунктів «а», «б» та «с» ст. 9 Конвенції про примусову чи обов'язкову працю, які передбачають: «За винятком випадків, щодо яких стаття 10 цієї Конвенції передбачає інше, орган влади, який має право притягати до примусової чи обов'язкової праці, зобов'язаний, перш ніж дозволити застосування цієї форми праці, переконатися в тому, що: а) служба чи робота, які повинні бути виконані, становлять прямий і важливий інтерес для колективу, який має їх виконувати; б) ця служба чи робота є потрібною тепер чи найближчим часом; с) було неможливо дістати добровільну робочу силу для виконання цієї служби чи роботи, незважаючи на те, що було запропоновано зарплату й умови праці принаймні однакові з тими, які практикуються на даній території для аналогічної служби чи роботи»<sup>2</sup>.

Однак встановлення та закріплення відповідних загальноновизнаних міжнародно-правових стандартів регулювання трудових відносин, які, як ми з'ясували, є похідними від основоположних прав людини і громадянина, вимагало подальшого нормативно-правового врегулювання деяких важливих питань, пов'язаних зі сферою трудових відносин.

Подальший розвиток джерел міжнародного права в галузі праці було сконцентровано насамперед на такій важливій соціально-ціннісній та правовій проблемі, як викорінення нерівності між чоловіками і жінками у сфері трудових відносин, нерівності між ними в користванні зазначеними основоположними соціально-економічними, зокрема трудовими, правами. Так, ст. 3 Міжнародного пакту про

---

<sup>1</sup> Конвенція про скасування примусової праці № 105: від 25 черв. 1957 р. URL: [http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/993\\_013](http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/993_013).

<sup>2</sup> Конвенція про примусову чи обов'язкову працю № 29: від 28 черв. 1930 р. URL: [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993\\_136](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_136).

економічні, соціальні і культурні права зазначає: «Держави, які беруть участь у цьому Пакті, зобов'язуються забезпечити рівне для чоловіків і жінок право користування всіма економічними, соціальними і культурними правами, передбаченими в цьому Пакті»<sup>1</sup>.

Частина 1 ст. 11 Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок зазначає беззаперечність прав жінок у сфері трудових відносин: «Держави-сторони вживають усіх відповідних заходів для ліквідації дискримінації щодо жінок у галузі зайнятості, з тим щоб забезпечити на основі рівності чоловіків і жінок рівні права, зокрема: а) право на працю як невід'ємне право всіх людей; б) право на однакові можливості при найманні на роботу, в тому числі застосування однакових критеріїв вибору при найманні; в) право на вільний вибір професії чи роду роботи, на просування по службі та гарантію зайнятості, а також на користування всіма пільгами і умовами роботи, на одержання професійної підготовки та перепідготовки, включаючи учнівство, професійну підготовку підвищеного рівня та регулярну підготовку; г) право на рівну винагороду, включаючи одержання пільг, на рівні умови щодо рівноцінної праці, а також на рівний підхід до оцінки якості роботи; д) право на соціальне забезпечення, зокрема при виході на пенсію, безробітті, хворобі, інвалідності, по старості та в інших випадках втрати працездатності, а також право на оплачувану відпустку; е) право на охорону здоров'я та безпечні умови праці, включаючи захист репродуктивної функції»<sup>2</sup>.

Відповідно до норм міжнародного права запобігання дискримінації жінок у сфері трудових відносин видається надзвичайно важливим в умовах одруження жінки, яка працює, та стану її післяпологової реабілітації і нагляду за народженою дитиною. Частина 2 ст. 11 Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок зазначає: «Для запобігання дискримінації щодо жінок після одруження або народження дитини та гарантування їм ефективного права на

---

<sup>1</sup> Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права: від 16 груд. 1966 р. URL: [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995\\_042](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_042).

<sup>2</sup> Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок: від 18 груд. 1979 р. URL: [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995\\_207](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_207).

працю держави-сторони вживають відповідних заходів для того, щоб:

- a) заборонити, під загрозою застосування санкцій, звільнення з роботи на підставі вагітності або відпустки по вагітності та пологах чи дискримінації з огляду на сімейний стан при звільненні;
- b) ввести оплачувані відпустки або відпустки з порівняльною соціальною допомогою по вагітності та пологах без втрати попереднього місця роботи, старшинства або соціальної допомоги;
- c) заохочувати надання необхідних додаткових соціальних послуг, з тим щоб дозволити батькам поєднувати виконання сімейних обов'язків з трудовою діяльністю та участю в громадському житті, зокрема шляхом створення і розширення мережі закладів по догляду за дітьми;
- d) забезпечувати жінкам особливий захист у період вагітності на тих видах робіт, шкідливість яких для здоров'я доведена»<sup>1</sup>.

Міжнародне право у сфері трудових відносин також приділяє значну увагу проблемі суворого захисту відповідних прав, інтересів, життя і здоров'я неповнолітніх або дітей. Неповнолітні особи, діти становлять, як відомо, надзвичайно специфічну, дуже вразливу соціальну та вікову категорію громадян.

Відповідні норми міжнародного права зазначають заборону залучати дітей як до абсолютного злочинних, незаконних та антигуманних видів праці, так і деяких законних, однак тяжких для їхнього здоров'я та їхнього життя видів занять, професій. Так, у ст. 3 Конвенції про заборону та негайні заходи щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці зазначається: «В цілях цієї Конвенції термін “найгірші форми дитячої праці” включає: a) усі форми рабства або практику, подібну до рабства, як, наприклад, продаж дітей та торгівля ними, боргова кабала та кріпосна залежність, а також примусова чи обов'язкова праця, включаючи примусове чи обов'язкове вербування дітей для використання їх у збройних конфліктах; b) використання, вербування або пропонування дитини для заняття проституцією, виробництва порнографічної продукції чи для порногра-

---

<sup>1</sup> Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок: від 18 груд. 1979 р. URL: [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995\\_207](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_207).

фічних вистав; с) використання, вербування або пропонування дитини для незаконної діяльності, зокрема, для виробництва та продажу наркотиків, як це визначено у відповідних міжнародних договорах; d) роботу, яка за своїм характером чи умовами, в яких вона виконується, може завдати шкоди здоров'ю, безпеці чи моральності дітей»<sup>1</sup>.

Також відповідні норми міжнародного права містять, з одного боку, положення щодо мінімального віку прийому на роботу в цілому, а з другого – положення про мінімальний вік прийому на види робіт, які можуть завдати шкоди здоров'ю дитини (людини) та можуть виконуватися лише дорослими (повнолітніми). Так, ч. 6 розд. II Рекомендації щодо мінімального віку для приймання на роботу вказує: «Мінімальний вік повинен встановлюватись на одному і тому ж рівні для всіх галузей економічної діяльності (курсив наш. – Авт.)»<sup>2</sup>.

Пункти 1 та 3 ст. 2 Конвенції про мінімальний вік для прийому на роботу зазначають положення щодо встановлення такого віку: «1. Кожний член Організації (тобто ООН. – Авт.), який ратифікував цю Конвенцію, вказує в заяві, що додається до документа про ратифікацію, мінімальний вік для прийому на роботу в межах своєї території, а також на транспортних засобах, зареєстрованих на його території; за умови дотримання положень статей 4–8 цієї Конвенції, жоден підліток молодшого віку, ніж цей вік, не допускається до роботи за наймом або до іншої роботи за будь-якою професією. ... 3. Мінімальний вік, що визначається на підставі параграфу 1 цієї статті, не повинен бути нижчим, ніж вік закінчення обов'язкової шкільної освіти та, в будь-якому випадку, не може бути нижчим ніж 15 років»<sup>3</sup>.

Частина 1 ст. 3 Конвенції про мінімальний вік для прийому на роботу зазначає: «Мінімальний вік для прийому на будь-який вид

---

<sup>1</sup> Конвенція про заборону та негайні заходи щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці № 182: від 17 черв. 1999 р. URL: [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993\\_166](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_166).

<sup>2</sup> Рекомендація щодо мінімального віку для приймання на роботу № 146: від 26 черв. 1973 р. URL: [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993\\_077](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_077).

<sup>3</sup> Конвенція про мінімальний вік для прийому на роботу № 138: від 26 черв. 1973 р. URL: [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993\\_054](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_054).

роботи за наймом або іншої роботи, яка за своїм характером або через умови, в яких вона здійснюється, може завдати шкоди здоров'ю, безпеці або моральності підлітка, не може бути нижчим ніж 18 років»<sup>1</sup>.

Частина 3 ст. 5 Конвенції про мінімальний вік для прийому на роботу визначає перелік галузей економічної діяльності, у рамках яких є недопустимим залучення дітей: «Положення Конвенції застосовуються як мінімум до роботи в: шахтах і кар'єрах; обробній промисловості; будівництві; службах електро-, газо- та водопостачання; санітарно-технічній службі; транспорті, складах і службах зв'язку, а також на плантаціях та інших сільськогосподарських підприємствах, що виробляють продукцію головним чином для комерційних цілей, але виключаючи сімейні чи дрібні господарства, що виробляють продукцію для місцевого вжитку і регулярно не використовують найманих працівників»<sup>2</sup>.

Пункт 3 розд. II Рекомендації щодо заборони та негайних дій з ліквідації найгірших форм дитячої праці доповнює положення п. «д» ст. 3 Конвенції про заборону та негайні заходи щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці: «Визначаючи види роботи, згадані у пункті d статті 3 Конвенції, а також визначаючи сфери, у яких вони існують, слід, з-поміж іншого, звертати увагу на: а) види роботи, які наражають дітей на фізичне, психологічне чи сексуальне насильство; б) підземні, підводні роботи, праця на небезпечних висотах чи в обмеженому просторі; с) робота з небезпечними механізмами, обладнанням чи інструментами, чи та, яка вимагає ручного пересування чи транспортування тяжких вантажів; d) праця у нездоровому середовищі, яке може, наприклад, наражати дітей на шкідливі речовини, засоби чи процеси, чи на температури, шумові рівні чи вібрації, які шкодять їхньому здоров'ю; е) праця в особливо важких умовах, така як праця протягом великої кількості годин чи вночі, чи робота, виконуючи яку, дитина надмірно затримується у приміщенні роботодавця»<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> Конвенція про мінімальний вік для прийому на роботу № 138: від 26 черв. 1973 р. URL: [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993\\_054](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_054).

<sup>2</sup> Там само.

<sup>3</sup> Рекомендація щодо заборони та негайних дій з ліквідації найгірших форм дитячої праці № 190: від 17 черв. 1999 р. URL: [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993\\_119](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_119).

Таким чином, сучасні міжнародно-правові стандарти регулювання трудових відносин становлять надзвичайно важливу галузь міжнародного права, норми якої регулюють численні предметно-конкретизовані матеріальні та духовні аспекти здійснення трудових відносин. Норми і принципи цієї галузі права є похідними від універсальних загальновизнаних, демократичних, зокрема соціально-економічних, прав та свобод людини і громадянина; вони забезпечують соціально-економічну та правову рівність між усіма членами суспільства в рамках однієї з найважливіших соціальних сфер; сприяють подальшій демократизації та гуманізації сфери трудових відносин; захищають неминущу цінність людської особистості.

## **Нарис другий**

# **Міжнародно-правові стандарти регулювання трудових відносин у сфері наукової, дослідницької та викладацької діяльності**

---

Грунтовний розгляд міжнародно-правових стандартів регулювання трудових відносин у сфері наукової, дослідницької та викладацької діяльності вимагає належного врахування міжгалузевого характеру відповідних норм міжнародного права. Ці норми, формально належачи до галузі міжнародного права у сфері освіти, науки і культури, відтворюють все ж таки змістовно-сміслову та нормативну сутність трудового права.

Світова практика засвідчує, що в національному праві багатьох держав увесь спектр трудових відносин у сфері наукової, дослідницької та викладацької діяльності регулюється правовими нормами, які містяться, умовно кажучи, не в кодексі законів про працю, а в окремих джерелах права з питань науки та вищої освіти. Створенням міжнародних механізмів нормативно-правового регулювання трудових відносин у сфері наукової, дослідницької та викладацької діяльності опікується Організація Об'єднаних Націй з питань освіти, науки і культури (далі – ЮНЕСКО), а не МОП.

Однак достатньо природним та зрозумілим видається те, що процес здійснення наукових досліджень та викладацька робота не можуть бути відокремлені від загальних уявлень про повноцінну та соціально корисну трудову діяльність та працю, результати якої є надзвичайно важливими не лише для самої науки або освіти, а й для розвитку багатьох важливих сторін матеріального та духовного буття суспільства. Так, Г. О. Барабаш з цього приводу зазначає: «По суті, науковий працівник (працівник як особа, яка працює. – *Прим. авт.*) – це вчений, який вступив у трудові правовідносини, при цьо-

му його трудова функція безпосередньо пов'язана з науковою діяльністю»<sup>1</sup>.

Сучасне міжнародне право у сфері освіти, науки і культури містить рекомендаційні положення стосовно регулювання всіх необхідних соціальних, правових та організаційно-інституційних аспектів або етапів здійснення трудової діяльності науковцями, дослідниками та викладацькими кадрами.

Надзвичайно важливим видається також зазначити, що положення міжнародного права у сфері освіти, науки і культури розглядають наукову, дослідницьку та викладацьку діяльність у їхньому професійному симбіозі. Наукова та дослідницька діяльність є складовими професійних, трудових обов'язків викладача; здійснення наукових досліджень підвищує професійну компетентність працівника вищого навчального закладу.

До важливих джерел сучасного міжнародного права, зокрема загальноєвропейського, які містять відповідні положення, що визначають, регулюють та захищають трудові права та обов'язки науковців, дослідників, викладацьких кадрів та їхніх роботодавців, слід віднести Рекомендацію ЮНЕСКО про статус науково-дослідних працівників від 20 листопада 1974 р. (далі – Рекомендація 1974 р.), Рекомендацію ЮНЕСКО про статус викладацьких кадрів вищих навчальних закладів від 11 листопада 1997 р. (далі – Рекомендація 1997 р.), Кодекс поведінки для приймання на роботу дослідників (далі – Європейський кодекс) та Європейську хартію дослідників від 11 березня 2005 р. (далі – Європейська хартія).

Важливо зазначити, що підп. «b» п. 43 розд. А «Початок професійної діяльності» ч. IX «Умови праці» Рекомендації 1997 р. наголошує на тому, що викладацькі кадри вищих навчальних закладів, які є водночас і науковцями, і дослідниками, повинні спиратися на: «(b) ефективну, неупереджену та справедливую систему трудових від-

---

<sup>1</sup> Барабаш Г. О. Загальна характеристика суб'єктів наукової і науково-технічної діяльності: правовий аспект. *Вісн. Хмельниц. ін-ту регіон. упр. та права*. 2004. №4 (12). С. 141.

носин у рамках навчального закладу, яка погоджена із міжнародними правовими актами»<sup>1</sup>.

У Преамбулі ж до Європейської хартії відзначено загальну відповідальність обох сторін трудових відносин, тобто науковців, дослідників, викладачів та їхніх потенційних роботодавців, щодо дотримання ними тих чи інших існуючих національних та інших, зокрема і міжнародних, регулятивно-правових норм: «Хартія виходить із передумови, що найважливішим обов'язком дослідників, так само як і роботодавців або організацій, які субсидують, є гарантована відповідність (трудових відносин, що склалися між ними. – *Прим. авт.*) національним, регіональним або галузевим юридичним вимогам національного чи регіонального законодавства (у рамках ЄС під регіональним законодавством слід розуміти загальноєвропейське наднаціональне законодавство. – *Прим. авт.*)»<sup>2</sup>.

Міжнародно-правові стандарти регулювання трудових відносин у сфері наукової, дослідницької та викладацької діяльності відтворюють увесь комплекс правових норм щодо соціального захисту праці.

Так, насамперед природним є те, що висококваліфіковані випускники вищих навчальних закладів, які є потенційними науковцями, дослідниками та викладачами, як і представники інших професій та сфер праці, мають беззаперечне соціальне право на певні гарантії трудової або професійної зайнятості. Так, відповідно до п. 46 розд. Б «Гарантії зайнятості» ч. IX «Умови праці» Рекомендації 1997 р. зазначається: «Треба забезпечити гарантії роботи в межах цієї професії (мається на увазі професії науковця, дослідника та викладача. – *Прим. авт.*), включаючи безстрокові контракти або їхні функціональні еквіваленти (там, де такі передбачені), оскільки це відповідає інтересам як вищої освіти, так і викладацьких кадрів вищих навчальних закладів»<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> Рекомендація ЮНЕСКО о статусе преподавательских кадров высших учебных заведений 1997 г. *Рекомендации ЮНЕСКО/MOT*. URL: <http://unesdoc.unesco.org/images/0016/001604/160495r.pdf>.

<sup>2</sup> Європейська хартія дослідників: від 11 берез. 2005 р. *Рос. союз молодых ученых*. URL: <http://rosmu.ru/activity/events/413.html>.

<sup>3</sup> Рекомендація ЮНЕСКО о статусе преподавательских кадров высших учебных заведений 1997 г. *Рекомендации ЮНЕСКО/MOT*. URL: <http://unesdoc.unesco.org/images/0016/001604/160495r.pdf>.

Розділ «Стабільність та безперервність роботи» Європейської хартії також закликає до підтримання стану максимально можливої зайнятості у сфері науки та досліджень: «Роботодавці і/або організації, що субсидують, повинні прагнути до того, щоб робота дослідників не переривалась через нестійкість трудових контрактів, і *максимальною мірою сприяти покращенню стабільної зайнятості дослідників* (курсив наш. – Авт.), дотримуючись принципів та термінів, установлених EU Directive on Fixed-Term Work»<sup>1</sup>.

Положення Рекомендації 1997 р., визначаючи таке важливе та беззаперечне трудове право науковців, дослідників та викладачів, як право на гідні, тобто якісні та безпечні для життя і здоров'я, умови трудової діяльності, підкреслюють свій міжгалузевий зв'язок із правовими нормами міжнародного трудового права. Так, у п. 63 розд. F «Оклади, робоче навантаження, допомога по соціальному страхуванню, охорона здоров'я та забезпечення безпеки» ч. IX «Умови праці» Рекомендації 1997 р. зазначається: «Викладацькі кадри вищих навчальних закладів повинні працювати в такому робочому середовищі, яке не справляє негативного впливу на їхнє здоров'я і не загрожує їхній безпеці; вони мають бути захищені заходами соціального забезпечення, включаючи виплату допомоги через хворобу і на випадок непрацездатності та виплату пенсії, а також заходи з охорони здоров'я і забезпечення безпеки щодо всіх випадків, перерахованих у *конвенціях і рекомендаціях МОП* (курсив наш. – Авт.). Норми, що застосовуються, повинні бути не менш сприятливі, ніж *норми, установлені у відповідних конвенціях та рекомендаціях МОП* (курсив наш. – Авт.)»<sup>2</sup>.

Пункт «d» розд. V «Умови успішної діяльності науково-дослідних працівників» Рекомендації 1974 р. покладає відповідальність за створення національної політики сприятливих трудових умов для науковців та дослідників на держави – сторони цієї Рекомендації:

---

<sup>1</sup> Європейська хартія дослідників: від 11 берез. 2005 р. *Рос. союз молодих вчених*. URL: <http://rosmu.ru/activity/events/413.html>.

<sup>2</sup> Рекомендація ЮНЕСКО о статусе преподавательских кадров высших учебных заведений 1997 г. *Рекомендации ЮНЕСКО/MOT*. URL: <http://unesdoc.unesco.org/images/0016/001604/160495r.pdf>.

«Державам-членам варто: d) вжити заходів для забезпечення науково-дослідним працівникам таких умов праці та винагороди за неї, які відповідають їхньому стану, вислугі років і заслугам, без дискримінації з причин статі, мови, віку, релігії або національного походження»<sup>1</sup>.

Однак існуючі міжнародно-правові положення про умови праці у сфері наукової, дослідницької та викладацької діяльності зосереджуються не лише на загальних вимогах трудового права щодо безпеки життя та здоров'я працівника, а й ураховують інтелектуальну специфіку роботи працівників зазначених видів діяльності, яка вимагає і відповідних умов. Так, п. 7 ч. III «Керівні принципи» Рекомендації 1997 р. зазначає: «Умови праці викладацьких кадрів вищих навчальних закладів повинні максимально сприяти ефективному викладанню, науковій та дослідницькій діяльності і консультативно-лекторській роботі та забезпечувати викладацькі кадри вищих навчальних закладів можливістю виконувати професійні завдання, що стоять перед ними»<sup>2</sup>.

Положення ж п. 40 розд. А «Початок професійної діяльності» ч. IX «Умови роботи» Рекомендації 1997 р. окремо фіксують, що зазначені зобов'язання потенційних роботодавців щодо забезпечення максимально сприятливих трудових умов для науковців, дослідників та викладачів мають виконуватися без жодних, заборонених міжнародним правом, проявів дискримінації: «Наймачі кадрів вищих навчальних закладів повинні створювати найсприятливіші умови праці для успішного здійснення навчального процесу, наукової і/або дослідницької діяльності і/або консультативно-лекторської роботи без будь-якої (соціальної, майнової, расової, національної, релігійної, політичної. – Прим. авт.) дискримінації»<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> Рекомендація о статусе научно-исследовательских работников. *Акты Генеральной конференции ЮНЕСКО*. Восемнадцатая сессия, Париж, 17 окт. – 23 нояб. 1974 г. Т. 1: Резолюции. ЮНЕСКО, 1975. URL: <http://unesdoc.unesco.org/images/0011/001140/114040rb.pdf#page=180>.

<sup>2</sup> Рекомендация ЮНЕСКО о статусе преподавательских кадров высших учебных заведений 1997 г. *Рекомендации ЮНЕСКО/МОТ*. URL: <http://unesdoc.unesco.org/images/0016/001604/160495r.pdf>.

<sup>3</sup> Там само.

Європейська хартія знову ж таки конкретизує положення про сприятливі умови для наукової, дослідницької та викладацької діяльності з огляду на трудову, так би мовити, виробничу та цільову специфіку цих видів діяльності. Так, у розділі «Середовище досліджень» Європейської хартії зазначається: «Обов'язком роботодавців і/або організацій, що субсидують, є створення середовища, яке максимально стимулює навчання або досліди, що передбачає наявність відповідного обладнання, потенціалу та можливостей, включаючи доступ до мереж наукової комунікації та співробітництва, а також дотримання національних і галузевих норм безпеки і здоров'я дослідників»<sup>1</sup>.

Розділ «Умови праці» Європейської хартії виокремлює також соціальні права осіб із певним сімейним статусом та станом здоров'я щодо умов здійснення ними наукової, дослідницької та викладацької діяльності: «Роботодавці і/або організації, що субсидують, повинні забезпечити дослідникам, включаючи й інвалідів, достатньо гнучкі умови для успішної праці, ураховуючи її специфіку, відповідно до норм національного законодавства і національної або галузевої угоди між роботодавцем і профсоюзами про умови праці. Вони мають прагнути забезпечити умови праці, які дозволяють дослідникам, жінкам і чоловікам поєднувати сім'ю і роботу, виховання дітей та кар'єру»<sup>2</sup>.

Згідно із загальновстановленою майже по всьому світі практикою, яка є в багатьох сферах інтелектуальної праці, процес встановлення трудових відносин починається із проходження кандидатами випробного терміну для з'ясування та оцінки їхнього освітнього рівня, професійних навичок, компетенції, практичного досвіду, здібностей та особистісних якостей.

Так, п. 42 розд. А «Початок професійної діяльності» ч. IX «Умови роботи» Рекомендації 1997 р. зазначає певний порядок проходження кандидатами на наукові та викладацькі посади випробного терміну для прийняття на роботу: «У системі вищої освіти при першому прийманні на роботу викладачів та наукових працівників випробний термін розглядається як можливість стимулювання та корисного залучення

---

<sup>1</sup> Європейська хартія дослідників: від 11 берез. 2005 р. *Рос. союз молодих вчених*. URL: <http://rosmu.ru/activity/events/413.html>.

<sup>2</sup> Там само.

працівників-початківців до професії, встановлення і дотримання відповідних професійних норм, а також самостійного підвищення кожним рівня своєї викладацької та наукової майстерності. Середня тривалість випробного терміну повинна бути відомою заздалегідь, а умови, що визначають його успішне завершення, мають залежати тільки від професійної компетентності. У разі отримання незадовільної оцінки по завершенню випробного терміну кандидати повинні мати право на те, щоб їм повідомили причини цього, причому таку інформацію вони повинні отримувати заздалегідь до закінчення терміну випробування, для того щоб мати належну можливість покращити свою роботу»<sup>1</sup>.

У розділі «Оцінка досвіду» Європейського кодексу детально визначено спеціалізовані принципи, напрями та критерії оцінки кандидатів на відповідні посади, зокрема наукові, для здійснення подальшого остаточного кадрового відбору: «У процесі відбору слід урахувувати весь діапазон професійного досвіду претендентів. Зосереджуючись на їхньому дослідницькому потенціалі, не варто забувати про їхні творчі здібності та рівень незалежності суджень. Це означає, що слід використовувати і кількісні, і якісні оцінки, акцентуючи увагу на блискучих результатах на різних аспектах професійної кар'єри, а не лише на кількості публікацій. Відповідно, значення бібліометричних показників повинно бути певним чином врівноважене із більш широким діапазоном критеріїв, які враховують інші форми досвіду: викладання, наукове керівництво, робота в команді, участь у передачі знань, менеджмент досліджень та інновацій, підвищення обізнаності суспільства про науку»<sup>2</sup>.

Положення Рекомендації 1997 р. про робоче навантаження, згідно з п. 62 розд. F «Оклади, робоче навантаження, допомога по соціальному страхуванню, охорона здоров'я та забезпечення безпеки» ч. IX «Умови праці», яскраво фіксують стан професійного симбіозу науко-

---

<sup>1</sup> Рекомендація ЮНЕСКО о статусе преподавательских кадров высших учебных заведений 1997 г. *Рекомендации ЮНЕСКО/МОТ*. URL: <http://unesdoc.unesco.org/images/0016/001604/160495r.pdf>.

<sup>2</sup> Європейська хартія дослідників: від 11 берез. 2005 р. *Рос. союз молодих вчених*. URL: <http://rosmu.ru/activity/events/413.html>.

вої, дослідницької та викладацької діяльності: «Робоче навантаження викладацьких кадрів вищих навчальних закладів повинно бути обґрунтованим та справедливим; воно має дозволяти їм ефективно виконувати свої функції та обов'язки щодо студентів, а також свої обов'язки у сфері наукової, дослідницької і/або академічної адміністративної діяльності; воно повинно належним чином передбачати оплату праці тих, від кого вимагається викладацька робота понад звичайне навантаження»<sup>1</sup>.

Один із надзвичайно важливих аспектів у межах трудових відносин – фінансова винагорода за виконання трудових обов'язків – регулюється п. 58 розд. F «Оклади, робоче навантаження, допомога по соціальному страхуванню, охорона здоров'я та забезпечення безпеки» ч. IX «Умови праці» Рекомендації 1997 р.: «Оклади викладацьких кадрів вищих навчальних закладів мають: (а) відображати важливе значення вищої освіти, а відповідно і викладацьких кадрів вищих навчальних закладів, для суспільства, а також відповідати різним обов'язкам, які покладаються на них із самого початку їхньої професійної діяльності; (б) бути щонайменше такі самі, як ті, які виплачуються особам інших професій, що вимагають схожої або еквівалентної кваліфікації; (с) надавати викладацьким кадрам вищих навчальних закладів такі фінансові можливості, які забезпечують їм самим та їхнім сім'ям розумний рівень життя, а також дозволяють вкладати кошти в продовження навчання або в здійснення культурної чи наукової діяльності, підвищуючи таким чином свою професійну кваліфікацію; (d) враховувати ту обставину, що деякі посади вимагають більш високої кваліфікації і більшого досвіду та пов'язані із більшою відповідальністю, ніж інші посади; (е) виплачуватися регулярно та своєчасно; (f) періодично переглядатися з урахуванням таких факторів, як зростання вартості життя, підвищення продуктивності праці, що спричиняє зростання життєвого рівня, або загальна тенденція до підвищення рівня заробітної плати чи винагороди»<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Рекомендація ЮНЕСКО о статусе преподавательских кадров высших учебных заведений 1997 г. *Рекомендации ЮНЕСКО/MOT*. URL: <http://unesdoc.unesco.org/images/0016/001604/160495r.pdf>.

<sup>2</sup> Там само.

Особлива увага приділяється фінансовим та іншим умовам праці для тих науковців, дослідників та викладачів, які працюють на неповну трудову ставку. У п. 72 розд. J «Умови роботи викладацьких кадрів вищих навчальних закладів, які працюють на неповну ставку» ч. IX «Умови праці» зазначається: «Викладацькі кадри вищих навчальних закладів, які регулярно працюють на неповну ставку, повинні: (а) отримувати пропорційно таку саму винагороду й найматися на роботу на таких самих умовах, що й викладацькі кадри вищих навчальних закладів, які працюють на повну ставку; (b) отримувати оплачувану відпустку, відпустку у зв'язку зі хворобою та відпустку у зв'язку з вагітністю і пологами на рівних умовах із викладацькими кадрами вищих навчальних закладів, що працюють на повну ставку; розмір відповідних грошових виплат потрібно визначати пропорційно годинам роботи чи заробітку; (c) мати право на адекватне і відповідне соціальне забезпечення, в тому числі (там, де це передбачено) в межах пенсійних систем, що забезпечуються наймачами»<sup>1</sup>.

Пункт 30 розд. А «Індивідуальні права і свободи: цивільні права, академічна свобода, права на публікацію та міжнародний обмін інформацією» ч. VI «Права і свободи викладацьких кадрів вищих навчальних закладів» декларує право викладачів на додаткову діяльність або роботу, крім основної роботи: «Викладацькі кадри вищих навчальних закладів мають право займатися професійною діяльністю поза своєю роботою, зокрема діяльністю, яка підвищує рівень їхніх професійних знань і навичок чи дозволяє застосовувати їхні знання для вирішення проблем, які постали перед суспільством, за умови, що така діяльність не суперечить їхнім головним обов'язкам перед установою, що є їхнім основним роботодавцем, відповідно до політики та правил цієї установи і національного законодавства та практики там, де вони існують»<sup>2</sup>.

Надання науковцям, дослідникам та викладачам відпусток, з одного боку, відображає загальноприйняті норми трудового права,

---

<sup>1</sup> Рекомендація ЮНЕСКО о статусе преподавательских кадров высших учебных заведений 1997 г. *Рекомендации ЮНЕСКО/МОТ*. URL: <http://unesdoc.unesco.org/images/0016/001604/160495r.pdf>.

<sup>2</sup> Там само.

а з другого – регулює певні особливості, притаманні зазначеним видам діяльності. Так, п. 69 розд. G «Відпустки для підвищення кваліфікації та проведення наукових досліджень і щорічні відпустки» ч. IX «Умови праці» Рекомендації 1997 р. зазначає: «Викладацькі кадри вищих навчальних закладів повинні мати право на відповідну щорічну відпустку із збереженням повного утримання»<sup>1</sup>. Попередні ж 65-й та 66-й пункти цього розділу виокремлюють вид відпусток, нехарактерний для багатьох інших видів трудової діяльності: «65. Викладацьким кадрам вищих навчальних закладів повинна надаватися регулярна відпустка для підвищення кваліфікації і проведення наукових досліджень з повним або частковим збереженням утримання (там, де це передбачено), як це має місце при наданні академічної відпустки. 66. Час відпустки для підвищення кваліфікації чи проведення наукових досліджень повинен зараховуватися до стажу роботи і братися до уваги при визначенні вислуги років і нарахуванні пенсії, відповідно до положень про пенсійні фонди»<sup>2</sup>.

Порядок, принципи та причини звільнення науковців, дослідників та викладачів теж відтворюють загальні норми трудового права. Так, у п. 50 розд. D «Дисциплінарні заходи та звільнення» ч. IX «Умови праці» Рекомендації 1997 р. зазначається: «Звільнення як дисциплінарне стягнення допускається тільки з обґрунтованих і достатніх причин, що стосуються професійних норм поведінки, наприклад: систематичне невиконання посадових обов'язків, явна професійна непридатність, підробка або фальсифікація результатів наукових досліджень, серйозні фінансові порушення, сексуальні домагання або інша неправомірна поведінка щодо учнів, колег чи інших представників академічного товариства, або висловлювання серйозних погроз на їхню адресу, або отримання протиправної вигоди із навчального процесу, наприклад шляхом фальсифікації свідоцтв, дипломів чи ступенів за грошову винагороду, сексуальні чи інші послуги шляхом

---

<sup>1</sup> Рекомендація ЮНЕСКО о статусе преподавательских кадров высших учебных заведений 1997 г. *Рекомендації ЮНЕСКО/МОТ*. URL: <http://unesdoc.unesco.org/images/0016/001604/160495r.pdf>.

<sup>2</sup> Там само.

вимагання з метою одержання сексуальних послуг або фінансових чи інших матеріальних вигід від підлеглих або колег за збереження роботи»<sup>1</sup>.

Таким чином, міжнародно-правові стандарти регулювання трудових відносин у сфері наукової, дослідницької та викладацької діяльності, належачи до системи міжнародного права з питань освіти, науки і культури, здійснюють нормативно-правове регулювання трудових відносин у відповідних видах діяльності або праці, які самі по собі не належать до усталених предметів нормативно-правового регулювання в межах системи міжнародного трудового права. Попри це зазначені міжнародно-правові стандарти ЮНЕСКО відтворюють змістовно-смыслову та нормативну сутність сучасного трудового права, яке у своєму міжнародному вимірі є кодифікованим у джерелах права МОП. Завдяки цьому можна дійти висновку про наявність міжгалузевого зв'язку між трудовими нормами міжнародного права у сфері освіти, науки і культури та нормами міжнародного трудового права.

---

<sup>1</sup> Рекомендація ЮНЕСКО о статусе преподавательских кадров высших учебных заведений 1997 г. *Рекомендации ЮНЕСКО/MOT*. URL: <http://unesdoc.unesco.org/images/0016/001604/160495r.pdf>.

# Нарис третій

## Міжгалузевий характер поняття науково-дослідної діяльності в межах системи міжнародного права

---

---

Науково-дослідна діяльність є, як відомо, не лише одним із найвищих проявів інтелектуально-розумової діяльності, а й надзвичайно перспективним шляхом до прискорення темпів соціально-економічного, технічного та суспільного розвитку, вирішення нагальних проблем людства в XXI ст.

Міжнародно-правові акти щодо питань науково-дослідної діяльності та правового статусу наукових, дослідницьких та викладацьких кадрів, як і більшість інших джерел міжнародного права у сфері науки загального характеру, визнають сучасне всезростаюче глобальне значення науково-дослідної діяльності для забезпечення миру та всебічного розвитку на Землі; зазначають як важливість, необхідність, корисність, так і потенційну небезпеку її результатів; показують необхідність у чітких правових нормах, етичних правилах, принципах та основних цілях науково-дослідної діяльності в тій чи іншій її конкретній царині; зазначають потребу створення всіх відповідних сприятливих соціально-економічних, правових та політичних умов для невпинного розвитку та використання наукового знання в мирних цілях.

Дослідження міжнародно-правових стандартів регулювання науково-дослідної діяльності надасть українським вченим-правникам можливість досягнути ці стандарти, здійснити їхній змістовно-нормативний та соціально-ціннісний аналіз, розробляти та вносити новаторські законотворчі пропозиції із реформування вітчизняного законодавства в цій та суміжних сферах, розробляти та представляти власні комплексні проекти нових міжнародних рекомендацій, конвенцій, інших джерел міжнародного права або вносити проекти поправок до відповідних чинних галузевих міжнародно-правових актів.

Розгляд та аналіз міжнародно-правових стандартів регулювання науково-дослідної діяльності здійснено відповідно до основних джерел міжнародного права ЮНЕСКО.

Науково-дослідна діяльність є процесом докладання людиною інтелектуально-розумових зусиль, спрямованих на пошук, створення («виробництво») або винайдення новітніх, різногалузевих, науково обґрунтованих та потенційно корисних відкриттів, знань, теорій тощо.

Однак з точки зору галузево-правового підходу можуть виникнути певні дискусії щодо беззаперечного віднесення сфери здійснення науково-дослідної діяльності та механізмів її міжнародно-правового регулювання до конкретної галузі міжнародного права, зокрема до галузі міжнародного права у сфері трудових відносин.

Попри безумовну наявність у науковій сфері низки беззаперечних соціальних елементів, притаманних «класичним» трудовим відносинам, на нашу думку, існують певні підстави інституційно-організаційного характеру, які дозволяють не ототожнювати однозначно науково-дослідну діяльність зі сферою дії міжнародного права у галузі трудових відносин. Так, міжнародно-правове регулювання науково-дослідної діяльності на загальносвітовому рівні здійснюється передусім відповідно до норм джерел міжнародного права, які розробляються та приймаються в межах ЮНЕСКО, а не МОП.

Тим більш що самі сучасні міжнародно-правові галузеві стандарти у сфері трудових відносин, як відомо, здійснюють нормативно-правове регулювання широкого комплексу матеріальних, моральних та соціальних питань, пов'язаних насамперед зі сферою докладання людиною (працівником/робітником) важких або відносно легких фізичних трудових зусиль або зусиль змішаного характеру, спрямованих на створення та подальше постійне відтворення матеріальних благ у різних галузях промисловості, господарства, економічної діяльності.

У цілому ж основними проявами існуючих положень сучасного міжнародного трудового права щодо нормативно-правового регулювання питань, пов'язаних із підвищенням обсягів та якості інтелектуально-розумової складової процесу праці, є передусім основоположні освітні права людини і громадянина, зокрема право кожної

працюючої людини на отримання більш високої або найвищої професійної освіти та підготовки через використання права на учбові відпустки. Ці освітні положення спрямовані на досягнення цілей і завдань поточного й перспективного покращення процесу та результатів безпосередньої трудової діяльності фізичного, адміністративно-управлінського («розумового») й іншого характеру.

Також, на нашу думку, має право на існування точка зору, відповідно до якої певні сфери інтелектуально-розумової діяльності є сферами міжгалузевого міжнародно-правового регулювання завдяки сумісному застосуванню до них як норм міжнародного права ЮНЕСКО, так і норм міжнародного права МОП. Так, наприклад, міжнародно-правове регулювання викладацької діяльності шкільних вчителів здійснюється відповідно до норм спільної Рекомендації ЮНЕСКО/МОП про стан вчителів від 5 жовтня 1966 р.

Серед основних загальносвітових, а також європейських регіональних міжнародних актів щодо чіткого правового визначення поняття наукової-дослідної діяльності, визначення цілей, принципів та правил її здійснення, а також регулювання правового статусу науковців, дослідників та викладацьких кадрів у межах системи вищої освіти слід назвати Статут ЮНЕСКО від 16 листопада 1945 р., Хартію науковців від 1948 р., Декларацію про права науковців від 1969 р., Рекомендацію ЮНЕСКО про статус науково-дослідних працівників від 20 листопада 1974 р. (далі – Рекомендація 1974 р.), Велику Хартію європейських університетів від 18 вересня 1988 р., Рекомендацію ЮНЕСКО про статус викладацьких кадрів вищих навчальних закладів від 11 листопада 1997 р., Європейську хартію дослідників та Кодекс поведінки для приймання на роботу дослідників від 11 березня 2005 р.

Якщо все ж таки міжнародно-правові стандарти регулювання науково-дослідної діяльності ототожнювати із галуззю міжнародного права у сфері трудових відносин, то слід із цього приводу навести такі доводи.

Надзвичайно важлива й фундаментальна «трудова» складова сфери наукової та дослідницької діяльності в її гуманістично-право-

вому, соціальному та нормативно-правовому вимірі відтворюється через універсальне функціонування в межах цієї сфери одного із основоположних трудових прав кожної людини – рівного права на вільний вибір професії, заняття, виду діяльності та праці.

Так, наприклад, п. «с» ст. 11 Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок зазначає, що держави – сторони цієї Конвенції захищатимуть: «с) право (як чоловіків, так і жінок. – *Прим. авт.*) на вільний вибір (таким чином, будь-якої. – *Прим. авт.*) професії чи роду роботи, на просування по службі та гарантію зайнятості, а також на користування всіма пільгами і умовами роботи, на одержання професійної підготовки та перепідготовки, включаючи учнівство, професійну підготовку підвищеного рівня та регулярну підготовку»<sup>1</sup>.

Це основоположне соціально-трудове право кожної людини стосується, безумовно, і права на здійснення, так би мовити, індивідуально-особистої та професійної науково-дослідної діяльності. З цього приводу в Преамбулі до Статуту ЮНЕСКО зазначається: «...вірячи в необхідність надання всім людям повних та рівних можливостей (також прав. – *Прим. авт.*) для отримання освіти, *безперешкодних вишукувань об'єктивної істини і вільного обміну думками і знаннями* (пошук об'єктивної істини здійснюється, як відомо, через науково-дослідну діяльність та право на академічну свободу. – *Прим. авт.*; курсив наш. – *Авт.*), ті, що підписали цей Статут, держави висловили тверду рішучість розвивати та розширювати зв'язки між своїми народами з метою взаєморозуміння та отримання точнішого та яснішого уявлення про життя один одного»<sup>2</sup>.

Однак слід зазначити, що специфіка змісту та характеру «трудових» прав, свобод, обов'язків і відповідальності науковців полягає не тільки в соціально-економічній, а й у політичній, ціннісній та моральній площині.

---

<sup>1</sup> Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок: від 3 верес. 1981 р. URL: [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/995\\_207](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/995_207).

<sup>2</sup> Статут Організації Об'єднаних Націй з питань науки, освіти і культури: від 16 листоп. 1945 р. URL: [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995\\_014](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_014).

У процесі наукової та дослідницької діяльності існує перманентна, нагальна і природна потреба в широкій академічній свободі для наукової думки та дії. Сам процес наукової та дослідницької діяльності суттєво відрізняється від трудового процесу в рамках, наприклад, матеріально-виробничих галузей праці, де працівник фізичної праці повинен насамперед «працювати», «робити», «виробляти». Мета і перебіг такого трудового процесу накладає на працівника фізичної праці, на відміну від науковця, природні та розумні обмеження щодо його конкретних постійних намірів і прав на деякі потенційні дії, що, однак, не виключає можливості здійснення ним певних розумових зусиль, спрямованих на покращення виробничого процесу та його результатів. Якщо працівник сфери, не пов'язаної із науково-дослідною діяльністю, вимагає насамперед задоволення його соціально-економічних, матеріальних потреб, то науковець, крім необхідності соціально-економічного забезпечення, потребує права на індивідуальне та беззаперечне творчо-інтелектуальне самовираження.

У Преамбулі Рекомендації 1997 р. визнаються актуальні правові проблеми, пов'язані із зазіханнями на права науковців, які мають часто-густо не соціально-економічний, як це притаманно «класичним» трудовим відносинам, а політичний характер: «Висловлюючи занепокоєність вразливістю академічного співтовариства *в умовах політичного та економічного тиску, який може підірвати академічну свободу* (курсив наш. – Авт.), беручи до уваги, що право на освіту, викладання та дослідницьку діяльність може бути реалізоване у повному обсязі тільки в умовах академічної свободи і автономії вищих навчальних закладів і що відкрите поширення результатів, гіпотез та думок лежить в основі вищої освіти і забезпечує найнадійнішу гарантію точності та об'єктивності наукової роботи і дослідницької діяльності...»<sup>1</sup>.

У Європейській хартії дослідників 2005 р., у розділі «Свобода досліджень», зазначається: «Дослідники повинні проводити свої до-

---

<sup>1</sup> Рекомендація ЮНЕСКО о статусе преподавательских кадров высших учебных заведений 1997 г. *Рекомендації ЮНЕСКО/MOT*. URL: <http://unesdoc.unesco.org/images/0016/001604/160495r.pdf>.

слідження на благо людства та розширення меж наукового знання, маючи свободу думки та слова, свободу обирати методи вирішення проблем, відповідно до визнаних етичних принципів і норм. Дослідники мають, однак, визнавати обмеження цієї свободи, які можуть виникнути в результаті особливих обставин (включаючи участь в контролі/керівництві/менеджменті) або умов роботи, наприклад, через бюджетні або інфраструктурні причини, а також, особливо в промисловому секторі, через міркування захисту інтелектуальної власності. Такі обмеження не повинні, однак, порушувати визнані етичні принципи та норми, яких повинні дотримуватися дослідники»<sup>1</sup>.

Пункт 27 Рекомендації 1997 р. визнає принцип недоторканності академічної свободи в межах науково-дослідної діяльності, зокрема у випадку її здійснення викладацькими кадрами вищих навчальних закладів: «Викладацькі кадри вищих навчальних закладів мають право на академічну свободу, тобто таке, що не обмежується жодною встановленою доктриною, право на свободу викладання й обговорення, свободу проведення досліджень (курсив наш. – Авт.), поширення і публікації їхніх результатів, вільне висловлювання своїх думок щодо закладу або системи, в яких вони працюють, свободу від інституційної цензури та свободу участі в професійних або представницьких академічних органах. Усі викладацькі кадри вищих навчальних закладів повинні мати право виконувати свої обов'язки без будь-якої дискримінації, не боючись жодних репресивних дій з боку держави або з будь-якого іншого боку»<sup>2</sup>.

Пункт 29 Рекомендації 1997 р., у свою чергу, окремо наголошує на праві викладацьких кадрів вищих навчальних закладів на здійснення саме науково-дослідної діяльності: «Викладацькі кадри вищих навчальних закладів мають право на проведення наукових досліджень без жодних заборон чи втручання, керуючись своєю професійною відповідальністю і за умови дотримання визнаних на національному

---

<sup>1</sup> Європейська хартія дослідників: від 11 берез. 2005 р. *Рос. союз молодих вчених*. URL: <http://rosmu.ru/activity/events/413.html>.

<sup>2</sup> Рекомендація ЮНЕСКО о статусе преподавательских кадров высших учебных заведений 1997 г. *Рекомендации ЮНЕСКО/MOT*. URL: <http://unesdoc.unesco.org/images/0016/001604/160495r.pdf>.

та міжнародному рівнях професійних принципів інтелектуальної вимогливості, пошуку наукової істини та дослідницької етики»<sup>1</sup>.

Зміст і характер обов'язків та відповідальності тих, хто здійснює науково-дослідну діяльність, як і вищезазначені права, також містять не лише соціально-економічний або «виробничий» компонент; вони є насамперед похідними від права на академічну, тобто інтелектуальну, свободу. Так, деякі підпункти п. 34 Рекомендації 1997 р. зазначають основоположні та обов'язкові інтелектуальні, ціннісні та етичні зобов'язання науковців, згідно з якими науковець зобов'язаний: «(b) проводити науково-дослідну діяльність та поширювати її результати чи, коли проведення оригінальних досліджень не вимагається, підтримувати та підвищувати рівень своїх знань з конкретного предмета за допомогою навчальних курсів і дослідницької діяльності, а також за допомогою розробки навчальної методології, направленої на вдосконалення педагогічних навичок; (c) провадити дослідницьку та наукову діяльність на основі чесного пошуку знань, належним чином забезпечуючи доказовість, неупередженість суджень і сумлінність при оголошенні результатів; (d) дотримуватися етики наукових досліджень, які стосуються людини, тварин, спадщини чи навколишнього середовища; (e) поважати та визнавати наукову роботу своїх колег і студентів і, зокрема, забезпечувати, аби до числа авторів опублікованих робіт входили всі, хто зробив у них реальний вклад та поділяє відповідальність за їхній зміст»<sup>2</sup>.

Розділи «Етичні принципи» та «Професійна відповідальність» Європейської хартії дослідників 2005 р. зазначають: «Дослідники повинні дотримуватися визнаних етичних норм та фундаментальних етичних принципів, які склалися в їхній дисципліні (-ах), так само як і етичних стандартів, зафіксованих у різних національних, галузевих або інституційних етичних Кодексах. Дослідники мають докладати всіх зусиль, щоб їхні дослідження були вагомими для суспільства та не дублювали досліджень, які були виконані раніше в іншому місці. Вони

---

<sup>1</sup> Рекомендація ЮНЕСКО о статусе преподавательских кадров высших учебных заведений 1997 г. *Рекомендации ЮНЕСКО/MOT*. URL: <http://unesdoc.unesco.org/images/0016/001604/160495r.pdf>.

<sup>2</sup> Там само.

повинні уникати плагіату будь-якого виду і поважати принципи інтелектуальної власності та сумісної власності на дані, отримані в дослідженні, що виконувалося у співробітництві з керівником і/або іншими дослідниками»<sup>1</sup>.

Інша важлива «трудова» складова сфери наукової та дослідницької діяльності та відповідних міжнародних, зокрема європейських, нормативно-правових положень її регулювання полягає в тому, що і наукова, і дослідницька діяльність становлять вид повноцінної, окремої праці або професії.

Так, Рекомендація 1974 р., у свою чергу, визначає науково-дослідну діяльність як працю, якій притаманні відповідні (специфічні) умови для її успішного здійснення, відповідальність та права: «Ураховуючи, що науково-дослідна діяльність пов'язана зі специфічними умовами праці і належною відповідальністю науково-дослідних працівників перед цією роботою (курсив наш. – Авт.), своєю країною, міжнародними ідеалами та цілями Організації Об'єднаних Націй (також додамо, безумовно, перед конкретним роботодавцем або замовником. – Прим. авт.), і тому працівники цієї професії потребують належного (правового. – Авт.) статусу»<sup>2</sup>.

Європейська хартія дослідників 2005 р., у свою чергу, закріплює за науковою та дослідницькою діяльністю статус повноцінної професії: «Усі науковці, що залучені до досліджень, повинні бути визнані професіоналами (курсив наш. – Авт.) і мають розглядатися в цій якості. Це ставлення має починатися зі старту їхньої кар'єри, а саме, на рівні аспіранта, і повинно включати всі рівні, незалежно від їхньої класифікації на національному рівні (наприклад, асистент, аспірант, докторант, постдок, державний службовець)»<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> Європейська хартія дослідників: від 11 берез. 2005 р. *Рос. союз молодих вчених*. URL: <http://rosmu.ru/activity/events/413.html>.

<sup>2</sup> Рекомендація о статусе научно-исследовательских работников. *Акты Генеральной конференции ЮНЕСКО*. Восемнадцатая сессия, Париж, 17 окт. – 23 нояб. 1974 г. Т. 1: Резолюции. ЮНЕСКО, 1975. URL: <http://unesdoc.unesco.org/images/0011/001140/114040rb.pdf#page=180>.

<sup>3</sup> Європейська хартія дослідників: від 11 берез. 2005 р. *Рос. союз молодих вчених*. URL: <http://rosmu.ru/activity/events/413.html>.

Згідно з існуючою рекомендацією з боку ЮНЕСКО щодо розмежування понять наукової та дослідницької діяльності обидва види діяльності можуть бути процесами, які є обумовленими професійною (трудовою) діяльністю або, іншими словами, працею викладацьких кадрів у межах системи вищих навчальних закладів та підпорядкованими такій діяльності. Так, підпункти «b» та «с» п. 1 Рекомендації 1997 р. зазначають з цього приводу таке: «(b) під “дослідницькою діяльністю” в контексті вищої освіти (курсив наш. – Авт.) розуміють оригінальні дослідження в галузі технології, природничих, інженерних, соціальних та гуманітарних наук, медицини, культури та освіти, які передбачають ретельно організовані вишукування на основі критичного підходу з використанням різних прийомів і методів, відповідно до характеру й умов поставлених проблем, що спрямовані на уточнення і/або вирішення цих проблем і спираються на відповідну інфраструктуру, якщо здійснюються в інституційних межах; (с) під “науковою діяльністю” розуміють процеси, за допомогою яких викладацькі кадри вищих навчальних закладів постійно оновлюють знання зі свого предмета або готують наукові публікації, розповсюджують свої праці, удосконалюють свої педагогічні навички і як викладачі своїх дисциплін підвищують свою наукову кваліфікацію»<sup>1</sup>.

Підпункт «f» п. 1 Рекомендації 1997 р., підкреслюючи міцний взаємний цільовий та «трудовий» зв'язок між поняттями «дослідницької діяльності», «наукової діяльності», з одного боку, та «викладацької діяльності» – з другого, дає таке визначення поняття «викладацьких кадрів вищих навчальних закладів»: «(f) під “викладацькими кадрами вищих навчальних закладів” розуміють усіх осіб в навчальних закладах або програмах вищої освіти, які протягом повного або неповного робочого дня (робочий день та його тривалість є, як відомо, елементами, які регулюються нормами трудового права. – Авт.) займаються викладанням і/або науковою, і/або дослідницькою діяльністю, і/або тих, хто надає освітні послуги учням чи суспільству в цілому».

---

<sup>1</sup> Рекомендація ЮНЕСКО о статусе преподавательских кадров высших учебных заведений 1997 г. *Рекомендації ЮНЕСКО/МОТ*. URL: <http://unesdoc.unesco.org/images/0016/001604/160495r.pdf>.

Ще дев'ять років тому Велика Хартія 1988 р., підписана 250 ректорами різних університетів світу, зазначала: «2. В університетах педагогічна діяльність невіддільна від дослідницької діяльності для того, щоб освіта була спроможна йти за еволюцією потреб, таких як вимоги суспільства та наукових знань»<sup>1</sup>.

Однак європейський «регіональний» стандарт, відповідно до Європейської хартії дослідників 2005 р., навпаки, містить альтернативний підхід, який зазначає, що викладацька діяльність повинна посідати вторинне місце щодо науково-дослідної: «Викладання – найвагоміший складник отримання та поширення знань і тому має розглядатися як повноцінний варіант усередині наукової кар'єри (курсив наш. – Авт.). Однак виконання педагогічних обов'язків не повинно відволікати вченого від дослідницької діяльності (курсив наш. – Авт.). Роботодавці і/або організації, що субсидують, повинні гарантувати відповідну винагороду за викладання, а також і облік викладацьких обов'язків у системах оцінки співробітників. Час, витрачений провідними дослідниками на підвищення кваліфікації співробітників-початківців, слід вносити до їхнього педагогічного стажу. Потрібно також урахувати, що для викладання і наукового керівництва професійним просуванням дослідників потрібна спеціальна підготовка»<sup>2</sup>.

Зазначимо також, що положення підпунктів «i» та «ii» п. «d» ч. 1 Рекомендації 1974 р., у свою чергу, зосереджуються на загальному визначенні поняття науково-дослідних працівників, у цілому безвідносно до їхніх професіональних або «трудових» занять, надаючи державам-учасникам, які підписали цю Рекомендацію, суверенне право визначати категорію таких осіб: «d) i) Вираз “науково-дослідницькі робітники” стосується осіб, які займаються дослідженням і розробками в конкретній галузі науки та техніки. ii) На основі положень цієї Рекомендації кожна держава – член визначає категорію осіб, які належать до науково-дослідних робітників, і формальні

---

<sup>1</sup> Велика Хартія європейських університетів: від 18 верес. 1988 р. URL: [http://nkaoko.kz/kz/bolon\\_process/key\\_documents\\_of\\_the\\_bologna\\_process/1208/](http://nkaoko.kz/kz/bolon_process/key_documents_of_the_bologna_process/1208/).

<sup>2</sup> Європейська хартія дослідників: від 11 берез. 2005 р. Рос. союз молодих вчених. URL: <http://rosmu.ru/activity/events/413.html>.

критерії їхньої кваліфікації (як, наприклад, диплом, вчений ступінь, вчене звання або виконувані обов'язки (тут існує певна спрямованість до професії. – *Прим. авт.*), а також передбачені винятки»<sup>1</sup>.

Таким чином, у рамках міжнародно-правового регулювання сфери науково-дослідної діяльності, яке здійснюється відповідно до рекомендаційних норм джерел міжнародного права ЮНЕСКО, спостерігається певний загальний і спеціальний міжгалузево-правовий зв'язок цих норм із загальними правовими положеннями міжнародного права у сфері трудових відносин. Поняття науково-дослідної діяльності, відповідно до норм міжнародного права, становить не лише загальну сферу діяльності як таку, а й сферу інституційно оформлених трудових відносин, а правовий статус наукових, дослідницьких і викладацьких кадрів відтворює відповідний соціально-правовий статус, притаманний сфері трудових відносин.

---

<sup>1</sup> Рекомендация о статусе научно-исследовательских работников. *Акты Генеральной конференции ЮНЕСКО*. Восемнадцатая сессия, Париж, 17 окт. – 23 нояб. 1974 г. Т. 1: Резолюции. ЮНЕСКО, 1975. URL: <http://unesdoc.unesco.org/images/0011/001140/114040rb.pdf#page=180>.

# Нарис четвертий

## Інститут учбової відпустки за нормами міжнародного та фінського трудового права

---

---

Сучасний інститут учбової відпустки є надзвичайно важливим соціальним, трудовим та правовим завоюванням другої половини ХХ ст. Неминуше значення існуючих міжнародно-правових і національних гарантій щодо отримання працюючою людиною такої відпустки полягає не лише в додатковому зміцненні загальновизнаного права на вільне та рівне отримання середньої, спеціальної або вищої освіти чи професійної кваліфікації, а й у явному відтворенні деяких з існуючих демократичних, законних і прозорих суспільних механізмів, дія яких призводить до необхідних та корисних змін у рамках існуючої системи соціальної стратифікації.

Варто також зазначити, що загальне користування інститутом учбової відпустки, крім підвищення освітнього, соціального або посадового статусу того чи іншого суб'єкта трудових відносин, часто забезпечує відчутне вдосконалення процесу та результатів праці в різних конкретних сферах як матеріального, так і нематеріального виробництва. До того ж слід ураховувати, що прогрес багатогранної та надзвичайно диверсифікованої економіки сучасного світу багато в чому залежить від виробництва і застосування нових знань, освіти, освіченості, професійної компетентності, новітніх наукових фундаментальних та прикладних знань і підходів.

Тому надзвичайно важливими та актуальними видаються знання, розуміння й аналіз норм міжнародного та зарубіжного трудового права щодо отримання/надання учбових відпусток. Здійснення новітніх наукових досліджень у цій, окремо взятій правовій проблематиці міжнародного та зарубіжного трудового права надасть українським науковцям-правникам можливість розробляти та вносити корисні, новаторські законотворчі пропозиції, спрямовані на виважене реформування відповідних частин/норм сучасного трудового права України.

Розгляд та аналіз норм міжнародного і фінського трудового права щодо отримання/надання учбової відпустки здійснено за допомогою звернення до спеціальних джерел права МОП, ЮНЕСКО та чинного Закону «Про учбову відпустку» Фінляндії<sup>1</sup>.

Право кожного законно працюючого громадянина в тій чи іншій державі на користування не лише щорічною черговою, але й учбовою (іноді оплачуваною) відпусткою відтворює комплекс не лише спеціальних трудових та освітніх, але й загально визнаних прав та свобод людини і громадянина.

Так, положення ст. 2 Загальної декларації прав людини про те, що «кожна людина повинна мати всі права і всі свободи, незалежно від раси, кольору шкіри, статі, мови, релігії, політичних або інших переконань, національного чи соціального походження, майнового, станового або іншого становища», має беззаперечне та імперативне значення і в контексті права набувати та підвищувати рівень власної освіти (ст. 26 Декларації) за допомогою як освітніх, учбових інституцій, так і самотужки<sup>2</sup>. Те саме право на освіту охороняється і в ст. 13 Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права, де зазначається, що «освіта повинна спрямовуватись на повний розвиток людської особи та усвідомлення її гідності»<sup>3</sup>. Складовими такого повного розвитку є, природно, і вдосконалення освіти та професійних навичок людини, що підвищує її соціальний статус.

Протягом тривалого часу, який було витрачено на створення та кодифікацію міжнародно-правових норм про необхідність надання в рамках трудових відносин щорічних оплачуваних відпусток, починаючи із положень Рекомендації МОП №47 стосовно щорічних оплачуваних відпусток від 24 червня 1936 р. (далі – Рекомендація 1936 р.), Конвенції МОП №52 про щорічні оплачувані відпустки від 24 червня 1936 р., Конвенції МОП №101 про оплачувані відпустки

---

<sup>1</sup> Study Leave Act (273/1979, amendments up to 482/2011 included). URL: <http://www.finlex.fi/fi/laki/kaannokset/1979/en19790273.pdf>.

<sup>2</sup> Загальна декларація прав людини: від 10 груд. 1948 р. URL: [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995\\_015](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_015).

<sup>3</sup> Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права: від 16 груд. 1966 р. URL: [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995\\_042](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_042).

в сільському господарстві від 26 червня 1952 р. та Конвенції МОП № 132 про оплачувані відпустки від 24 червня 1970 р., не піднімалося питання про надання працівникам відпусток не для відпочинку, а саме для навчання або отримання освіти заради вдосконалення їхніх професійних (робочих) навичок. Хоча в Преамбулі до положень Рекомендації 1936 р. і зазначено, серед іншого, що «метою таких відпусток є надання працівникам можливості відпочинку, розваг та розвитку своїх здібностей (тобто розвитку навичок, здібностей, які можна набути, зокрема, і через освіту/навчання під час відпустки. – Прим. авт.; курсив наш. – Авт.)»<sup>1</sup>.

Перша, скажімо так, предметно розвинута згадка не про запровадження інституту отримання/надання учбових відпусток, а про освіту або навчання в загальному контексті виробничого процесу та трудових відносин міститься в п. 2 ст. 6 Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права, де зазначено: «Заходи, яких повинні вжити держави – учасниці цього Пакту з метою повного здійснення цього права (тобто “на працю, що включає право кожної людини дістати можливість заробляти собі на життя працею, яку вона вільно обирає або на яку вона вільно погоджується”. – Прим. авт.), включають програми професійно-технічного навчання і підготовки, шляхи і методи досягнення продуктивної зайнятості в умовах, що гарантують основні політичні і економічні свободи людини»<sup>2</sup>.

Джерелами міжнародного трудового права, які предметно, детально розглядають та регулюють питання про отримання/надання учбових відпусток, є Конвенція МОП № 140 про оплачувані учбові відпустки (далі – Конвенція МОП № 140) та Рекомендація МОП № 148 щодо оплачуваних учбових відпусток. Обидва документи було прийнято 24 червня 1974 р.

Вступні статті 1 та 2 Конвенції МОП № 140 не лише дають визначення предмета відповідних норм міжнародного та національного трудового права, але й окреслюють і підтверджують вищезазначену

<sup>1</sup> Рекомендація МОП № 47 стосовно щорічних оплачуваних відпусток: від 24 черв. 1936 р. URL: [http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993\\_209](http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993_209).

<sup>2</sup> Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права: від 16 груд. 1966 р. URL: [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995\\_042](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_042).

нами освітню, кваліфікаційну, громадську та виробничу цілеспрямованість інституту отримання/надання оплачуваних учбових відпусток: «Стаття 1. У цій Конвенції термін “оплачувана учбова відпустка” означає відпустку, яка надається працівникові з метою навчання на визначений період у робочий час з виплатою відповідної грошової допомоги. Стаття 2. Кожний член Організації розробляє і здійснює політику, що сприяє методами, які відповідають національним умовам і практиці і у разі потреби поетапно, наданню оплачуваних учбових відпусток для цілей: а) професійної підготовки на будь-якому рівні; б) загальної, соціальної або цивільної освіти; с) профспілкового навчання»<sup>1</sup>.

Стаття 3 Конвенції МОП № 140 зазначає надзвичайно важливу роль інституту отримання/надання оплачуваних учбових відпусток, спрямованого на подальший виробничий, науковий, правовий та соціально-егалітаристський прогрес людства: «Ця політика спрямована на сприяння, в разі потреби – на різноманітних умовах: а) виробленню, удосконаленню та адаптації професійних і функціональних навичок, а також розширенню можливостей зайнятості і гарантії збереження роботи в умовах науково-технічного прогресу та економічних і структурних змін; б) компетентній та активній участі працівників і їхніх представників у житті підприємства та суспільства; с) розвитку людської гідності, соціальному та культурному росту трудящих; d) в цілому, розвитку відповідного постійного процесу освіти і підготовки, які допомагають працівникам пристосуватися до сучасних вимог»<sup>2</sup>.

Проте в межах Конвенції МОП № 140 не зазначається жодних уніфікованих, обов'язкових або одномірних і, таким чином, часто невинуватих місцевими умовами характеристик та норм інституту отримання/надання оплачуваних учбових відпусток, про що йдеться у ст. 4: «Ця політика здійснюється з урахуванням стадії розвитку і особливих потреб країни та різноманітних секторів діяльнос-

---

<sup>1</sup> Конвенція МОП № 140 про оплачувані учбові відпустки: від 24 черв. 1974 р. URL: [http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993\\_261](http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993_261).

<sup>2</sup> Там само.

ті і координується із загальною політикою в галузі зайнятості, освіти і підготовки, а також з політикою в галузі тривалості робочого часу з певним урахуванням, у разі необхідності, сезонних коливань тривалості робочого часу або обсягу роботи»<sup>1</sup>. У статтях 5 та 6 Конвенції МОП № 140 зазначається природність і необхідність існування та застосування різних національних норм і механізмів здійснення права працюючої людини на отримання оплачуваної учбової відпустки: «Стаття 5. Засоби надання оплачуваних учбових відпусток можуть включати національне законодавство і правила, колективні договори, арбітражні рішення, а також інші засоби, які відповідають національній практиці. Стаття 6. Державні органи влади, організації роботодавців і трудящих, установи та органи, які займаються питаннями освіти і професійної підготовки, беруть участь за допомогою методів, що відповідають національним умовам і практиці, в розробці й застосуванні політики сприяння наданню оплачуваних учбових відпусток»<sup>2</sup>.

Імперативною є неприпустимість позбавлення оплачуваної учбової відпустки того чи іншого працівника, відповідно до ст. 8 Конвенції МОП № 140, «з причини раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних переконань, національного походження чи соціальної належності» та відповідно до ст. 7 Конвенції МОП № 140 і положення про те, що «фінансування заходів щодо надання оплачуваних учбових відпусток проводиться на регулярній основі, яка відповідає необхідним вимогам, і згідно з національною політикою»<sup>3</sup>.

Надзвичайно важливі, базові, імперативні нормативно-правові положення стосовно інституту отримання/надання оплачуваної учбової відпустки зафіксовано у ст. 11 Конвенції МОП № 140: «Період оплачуваної учбової відпустки прирівнюється до періоду фактичної роботи з метою встановлення прав на соціальну допомогу та інших прав, що впливають із трудових відносин, на основі національного

---

<sup>1</sup> Конвенція МОП № 140 про оплачувані учбові відпустки: від 24 черв. 1974 р. URL: [http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993\\_261](http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993_261).

<sup>2</sup> Там само.

<sup>3</sup> Там само.

законодавства або правил колективних договорів, арбітражних рішень або інших положень, які відповідають національній практиці»<sup>1</sup>.

Крім зазначених норм міжнародного трудового права, які створюють загальні засади регулювання інституту отримання/надання оплачуваної учбової відпустки та стосуються широкого кола учасників трудових відносин, інші галузі міжнародного права, наприклад у сфері освіти, науки та культури (тобто право ЮНЕСКО), містять міжнародно-правові норми щодо отримання/надання оплачуваної учбової відпустки в рамках певних, окремих професійних і трудових сфер. Ці норми, віддзеркалюючи в цілому положення зазначених джерел міжнародного трудового права, містять, однак, і певні додаткові положення, що впливають зі специфіки певних професій та роду трудової діяльності.

Так, наприклад, у ст. 95 «Відпустки для підвищення кваліфікації» розд. IX «Умови, що необхідні для забезпечення ефективного процесу навчання» спільної Рекомендації ЮНЕСКО/МОП про стан вчителів від 5 жовтня 1966 р. зазначається: «(1) Час від часу вчителям повинні надаватися відпустки для підвищення кваліфікації із повним чи частковим збереженням утримання. (2) Час, що відводиться на ці відпустки, слід зараховувати до стажу і враховувати при встановленні пенсії. (3) Учителям, що працюють у районах, віддалених від міських центрів і тих, що розглядаються як такі державними органами, відпустки для підвищення кваліфікації повинні надаватися частіше»<sup>2</sup>.

Подібні положення містяться і в пп. 65 та 66 ст. G «Відпустки для підвищення кваліфікації та проведення наукових досліджень та щорічні відпустки» розд. IX «Умови праці» Рекомендації ЮНЕСКО про статус викладацьких кадрів вищих навчальних закладів: «65. Викладацьким кадрам вищих навчальних закладів повинна надаватися регулярна відпустка для підвищення кваліфікації і проведення наукових досліджень із повним чи частковим збереженням утримання (там, де

---

<sup>1</sup> Конвенція МОП № 140 про оплачувані учбові відпустки: від 24 черв. 1974 р. URL: [http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993\\_261](http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993_261).

<sup>2</sup> Рекомендація ЮНЕСКО/МОТ о положении учителей 1966 г. *Рекомендации ЮНЕСКО/МОТ*. URL: <http://unesdoc.unesco.org/images/0016/001604/160495r.pdf>.

це передбачено), як це має місце при наданні академічної відпустки. 66. Час відпустки для підвищення кваліфікації або проведення наукових досліджень повинен зараховуватися до стажу роботи і враховуватися при визначенні вислуги років та нарахуванні пенсії, відповідно до положень про пенсійні фонди»<sup>1</sup>.

Однак відповідні правові норми щодо регулювання сучасного інституту отримання/надання оплачуваної учбової відпустки містяться не лише в джерелах міжнародного трудового права (право МОП) і міжнародного права в галузі освіти, науки та культури (право ЮНЕСКО), але й у джерелах національного трудового права окремих суверенних держав: як в основних законах, так і в підзаконних актах.

Так, відповідно до ст. 2 Закону «Про учбову відпустку» Фінляндської Республіки від 1979 р. (далі – Закон «Про учбову відпустку» Фінляндії), урахуваючи поправки, внесені до цього Закону в 2011 р., зазначено: «1. Відповідно до цього Закону, під “учбовою відпусткою” розуміються будь-який період часу, протягом якого роботодавець звільняє працівника від виконання ним обов’язків, які випливають з посади останнього, заради проходження працівником підготовки або навчання. 2. До періоду учбової відпустки не належить будь-який період, протягом якого працівник отримує підготовку або навчається на вимогу роботодавця, або період, щодо якого існує положення, зазначене в генеральній колективній угоді або колективній угоді цивільних службовців, яке прирівнює підготовку чи навчання до самої праці, або період, протягом якого працівник бере участь у встановлених курсах підготовки, які передбачені його обов’язками»<sup>2</sup>. Як ми бачимо, йдеться лише про надання вільного часу без жодного, повного або часткового фінансового забезпечення. Це становить принципову відмінність від відповідного положення Конвенції МОП № 140.

---

<sup>1</sup> Рекомендація ЮНЕСКО о статусе преподавательских кадров высших учебных заведений 1997 г. *Рекомендации ЮНЕСКО/МОТ*. URL: <http://unesdoc.unesco.org/images/0016/001604/160495r.pdf>.

<sup>2</sup> Study Leave Act (273/1979, amendments up to 482/2011 included). URL: <http://www.finlex.fi/fi/laki/kaannokset/1979/en19790273.pdf>.

Важливо зазначити, що відповідне положення п. 3 цієї ж ст. 2 Закону «Про учбову відпустку» Фінляндії окремо враховує необхідність надання таких відпусток працівникам однієї із найважливіших галузей фінської економіки – сільського господарства: «Положення щодо учбової відпустки, відповідно до цього Закону, стосуються також, коли це доцільно, будь-якого періоду часу, який працівник сільсько-господарської ферми або інша особа, яка працює на саму себе, використовує для отримання відповідної підготовки або навчання»<sup>1</sup>.

Пункти 1 та 2 ст. 3 Закону «Про учбову відпустку» Фінляндії зазначають: «1. Цей Закон стосується також особи, яка є державним службовцем або перебуває у будь-яких подібних відносинах із державою, або муніципалітетом, або іншим органом державної влади. 2. Відповідно до цього Закону, орган державної влади, який згадано у п. 1, розглядається також як роботодавець»<sup>2</sup>.

Однак положення цього Закону, як зазначається у п. 3 цієї ж статті, не поширюються на учнів (насамперед у рамках тієї чи іншої галузі матеріального виробництва, наприклад, підмайстрів. – *Прим. авт.*).

Право на учбову відпустку отримується, відповідно до ст. 4 Закону «Про учбову відпустку» Фінляндії, у такому випадку: «Працівник, чий час роботи протягом повного робочого дня в одного і того ж роботодавця триває в цілому не менше одного року протягом одного або більше періодів, отримує право, урахувуючи вищенаведені обмеження, на учбову відпустку терміном до двох років протягом п'ятих років, працюючи в одного и того ж роботодавця. Так само працівник отримує право на п'ятиденну учбову відпустку в рамках його трудових відносин з одним і тим самим роботодавцем протягом одного або більше періодів, якщо такі відносини тривають не менше трьох місяців».

У ст. 5 Закону «Про учбову відпустку» Фінляндії зазначено інституційно-цільові характеристики навчання, заради отримання якого працівникові може надаватися учбова відпустка: «1. Учбова відпуст-

---

<sup>1</sup> Study Leave Act (273/1979, amendments up to 482/2011 included). URL: <http://www.finlex.fi/fi/laki/kaannokset/1979/en19790273.pdf>.

<sup>2</sup> Там само.

ка може бути надана для навчання, яке здійснюється в рамках програми, над якою здійснюється державний контроль. 2. Учбова відпустка може бути надана також для отримання підготовки для профспілкової діяльності, відповідно до окремих положень, зазначених у генеральній колективній угоді або у колективній угоді цивільних службовців, а також для участі у навчанні фермерів, як це зазначено окремо (1178/1993). 3. Учбова відпустка може бути надана також для навчання за кордоном, що може дорівнювати навчанню, зазначеному в п. 1»<sup>1</sup>.

Не менш важливим видається і положення ст. 6 Закону «Про учбову відпустку» Фінляндії: «Що стосується визначення не встановлених законом фінансових прибутків у рамках трудових відносин, то учбова відпустка розглядається як прирівняна до активної праці, наскільки це визначено в генеральній колективній угоді або в колективній угоді цивільних службовців»<sup>2</sup>.

У ст. 8 Закону «Про учбову відпустку» Фінляндії зазначено важливе право роботодавця здійснювати певне регулювання інституту отримання/надання учбової відпустки, раціонально врівноважуючи його законними виробничими чи, можливо, комерційними інтересами: «1. У випадку якщо надання учбової відпустки протягом періоду, зазначеного в заяві працівника, могло б спричинити очевидну невігоду для підприємства роботодавця, то останній має право відкласти початок учбової відпустки, але на термін не більше шістьох місяців, або якщо таке навчання триває довше шістьох місяців, то на термін не пізніше появи нової можливості для здійснення навчання. 2. Роботодавець також має право відкласти початок учбової відпустки в такий самий спосіб, як це вказано в п. 1 цієї ж статті, якщо минуло менше шістьох місяців з часу, коли працівник користувався попередньою учбовою відпусткою, а запропонований період початку учбової відпустки не є спрямованим на закінчення курсу підготовки або навчання, яке працівник розпочав протягом попередньої учбової відпустки. 3. Коли роботодавець регулярно винаймає не менше п'ятьох праців-

---

<sup>1</sup> Study Leave Act (273/1979, amendments up to 482/2011 included). URL: <http://www.finlex.fi/fi/laki/kaannokset/1979/en19790273.pdf>.

<sup>2</sup> Там само.

ників, то учбову відпустку не може бути відкладено через причини, указані в першому пункті цієї статті, або два рази поспіль»<sup>1</sup>.

Положення ст. 9 Закону «Про учбову відпустку» Фінляндії змістовно продовжують та доповнюють положення ст. 8: «1. У випадку якщо надання учбової відпустки всім заявникам (працівникам. – *Прим. авт.*) на періоди, зазначені в їхніх заявах, могло б спричинити очевидну невигоду для бізнесу роботодавця, а відпустку неможливо надати всім заявникам (тобто працівникам. – *Прим. авт.*), пріоритет має бути надано тим особам, які висловлюють бажання отримати професійну підготовку або закінчити курс початкової освіти. 2. У разі ж якщо пріоритет не може бути визначено на вказаних засадах, то пріоритет буде надано особам, чий рівень освіти є найнижчим. Перед прийняттям відповідного рішення роботодавець повинен обговорити це питання із представниками працівників, відповідно до процедури ведення переговорів, зазначеної в розділі 6 Закону “Про співробітництво на підприємствах” (334/2007) та Закону “Про співробітництво між роботодавцем та працівниками в муніципалітетах” (449/2007)»<sup>2</sup>.

У п. «а» ст. 9 Закону «Про учбову відпустку» Фінляндії також зазначається зворотний правовий зв'язок можливості/права відстрочення учбової відпустки: «Працівник має право відкласти свою учбову відпустку, надану на період п'яти днів, якщо таке відстрочення не завдасть роботодавцеві серйозної шкоди»<sup>3</sup>.

Наступні важливі положення Закону «Про учбову відпустку» Фінляндії стосуються можливостей, прав та процедури припинення учбової відпустки. Так, у пп. 1 та 3 ст. 10 Закону «Про учбову відпустку» Фінляндії зазначається: «1. Коли працівникові надано учбову відпустку на термін, який перевищує п'ятнадцять робочих днів, він має право припинити її та повернутися до роботи. 3. Коли працівник втратив можливість працювати через хворобу, обов'язки материнства або аварію протягом періоду учбової відпустки і така не-

---

<sup>1</sup> Study Leave Act (273/1979, amendments up to 482/2011 included). URL: <http://www.finlex.fi/fi/laki/kaannokset/1979/en19790273.pdf>.

<sup>2</sup> Там само.

<sup>3</sup> Там само.

спроможність до праці триває більше семи днів поспіль, то така частина періоду неспроможності до праці, яка перевищує вказаний термін, не розглядатиметься в рамках цілей учбової відпустки, якщо працівник просить про це невідкладно»<sup>1</sup>.

Не зайвим видається навести і зміст ст. 11 Закону «Про учбову відпустку» Фінляндії: «Трудовий контракт працівника не може бути анульовано у разі наявності або відсутності зазначення того, що він висловив намір скористатися або скористався учбовою відпусткою»<sup>2</sup>.

Надзвичайно важливими видаються положення ст. 12 Закону «Про учбову відпустку» Фінляндії: «1. Орган, який організовує курс інструктажу, підготовки або нагляду за проведенням тесту із професійної кваліфікації, має забезпечити особу, яка навчається, сертифікатом, який підтверджує, що проведено учбову відпустку було схвалено. Якщо ж це є вимогою роботодавця, то працівник повинен надати такий сертифікат інспекційній службі роботодавця. 2. У разі якщо без поважних причин особа, яка навчається, недобросовісно поставилася до навчання або не змогла пройти курсу підготовки під час учбової відпустки в такій мірі, коли є неможливим отримання сертифіката, вказаного у п. 1 цієї статті, то роботодавець має право відмовити в наданні працівникові учбової відпустки протягом наступних двох років»<sup>3</sup>.

Важливим нормативно-правовим положенням, яке відтворює норму про відповідальність за порушення Закону «Про учбову відпустку» Фінляндії, є положення ст. 14: «Якщо будь-хто порушує положення статей 4, 8, 10 або 11, то така особа повинна буде сплатити штраф за порушення Закону “Про учбову відпустку”»<sup>4</sup>.

Таким чином, зміст наведених кодифікованих норм як міжнародного, так і фінського трудового права щодо отримання/надання учбової відпустки вказує на важливе значення цього інституту в рамках

---

<sup>1</sup> Study Leave Act (273/1979, amendments up to 482/2011 included). URL: <http://www.finlex.fi/fi/laki/kaannokset/1979/en19790273.pdf>.

<sup>2</sup> Там само.

<sup>3</sup> Там само.

<sup>4</sup> Там само.

трудових відносин сучасного типу. Відповідний приклад національного трудового законодавства Фінляндії вказує на суттєву різноманітність у межах існуючої світової правничої практики щодо регулювання інституту отримання/надання учбової відпустки. Ця практика, з одного боку, певною мірою враховує рекомендаційні підходи відповідних конвенцій та рекомендації МОП, спирається на них, а з другого – відтворює та деталізує подекуди протилежні та оригінальні норми щодо деяких ключових умов існування та функціонування інституту учбової відпустки.

## **Нарис п'ятий**

# **Базові елементи трудового права в сучасному законодавстві Латвії у сфері наукової, дослідницької та викладацької діяльності**

---

Сьогодні майже в кожній суверенній державі незалежно від її регіонально-географічної, культурно-цивілізаційної та релігійної приналежності, пануючого в ній соціально-економічного та політичного ладу, членства в тих чи інших міжнародних організаціях діють норми окремого, єдиного джерела національного права з питань нормативно-правового регулювання сфери наукової, дослідницької та викладацької діяльності взагалі і трудових відносин у цій сфері зокрема. Деякі з подібних джерел національного права переважно враховують положення таких універсальних міжнародних та загальноєвропейських регіональних правових і рекомендаційних документів, як, наприклад, Рекомендація ЮНЕСКО про статус науково-дослідних працівників від 20 листопада 1974 р. (далі – Рекомендація 1974 р.), Рекомендація ЮНЕСКО про статус викладацьких кадрів вищих навчальних закладів від 11 листопада 1997 р. (далі – Рекомендація 1997 р.) і Європейська хартія дослідників (далі – Європейська хартія) від 11 березня 2005 р. Інші ж подібні джерела національного права суверенних держав, навпаки, відтворюють багато в чому суто національні, у чомусь несхожі із міжнародними стандартами, власні норми та механізми комплексного правового регулювання сфери наукової, дослідницької та викладацької діяльності.

Саме тому надзвичайно важливими та актуальними видаються ґрунтовне осягнення, знання, розуміння й аналіз комплексу зарубіжних, наприклад латвійських, норм права у сфері наукової, дослідницької та викладацької діяльності. Здійснення новітніх наукових досліджень у межах цієї окремо взятої проблематики зарубіжного

трудового права, а також зарубіжного права у сфері освіти, науки і культури надасть українським науковцям-правникам можливість не лише просто досягнути зазначені національні нормативно-правові стандарти тих чи інших держав, а й за необхідності розробити та внести корисні, новаторські законотвірчі пропозиції, спрямовані на виважене реформування відповідних частин/норм сучасного права України у сфері регулювання трудових відносин, права у сфері наукової, дослідницької та викладацької діяльності, а також інших галузей національного права України. Тому надзвичайно корисним видається належне врахування національного правотворчого досвіду Латвії, зокрема як держави – члена Європейського Союзу.

Досягнення складових зазначеної мети здійснюється за допомогою звернення до правових норм чинного Закону Республіки Латвія «Про вищі навчальні заклади» від 2 листопада 1995 р. (далі – Закон Латвії «Про ВНЗ»), урахувуючи останні поправки до нього від 1 грудня 2011 р., чинного Закону Республіки Латвія «Про наукову діяльність» від 14 квітня 2005 р. (далі – Закон Латвії «Про наукову діяльність»), урахувуючи останні поправки до нього від 16 грудня 2010 р., а також положень вищезазначених діючих універсальних міжнародних і загальноєвропейських регіональних документів, які становлять важливі джерела міжнародного права ЮНЕСКО та права ЄС у сфері наукової, дослідницької та викладацької діяльності.

Найпершим, надзвичайно важливим і, безперечно, базовим, системоутворюючим елементом тієї окремої правової галузі, яку розглядають як право у сфері регулювання трудових відносин, є поняття діяльності, що постає під кутом зору правознавця у вигляді або потенціально можливої перспективи, або об'єктивного процесу виконання, а також факту вже виконаної цілеспрямованої, найманої, оплачуваної та впорядкованої людської індивідуальної та колективної праці, яка є чітко обумовленою певною суспільною потребою або метою та виконання і використання якої підпорядковується чітким соціально-правовим нормам трудового та іншого суміжного законодавства.

Необхідність відповідності наукової, дослідницької та викладацької діяльності нормам галузі права у сфері регулювання трудових

відносин є чітко зазначеною, наприклад, у Європейській хартії: «Хартія виходить із передумови, що найважливішим зобов'язанням дослідників, так само як і роботодавців або організацій, що субсидують, є гарантована відповідність (їхньої діяльності та взаємних трудових відносин обох сторін. – *Прим. авт.*) національним, регіональним або галузевим (у цьому випадку у сфері трудового законодавства, законодавства у сфері здійснення наукової, дослідницької та викладацької діяльності та всього законодавства у сфері соціального забезпечення та захисту. – *Прим. авт.*) юридичним вимогам національного чи регіонального законодавства»<sup>1</sup>. Також у Європейській хартії зазначається, що Комісія Європейських спільнот нагально рекомендує державам – членам ЄС таке: «7. Гарантувати дослідникам соціальне забезпечення, адекватне їхньому правовому статусу»<sup>2</sup>. Таким чином, як ми бачимо, процитоване джерело європейського права, зазначаючи обов'язковість соціального захисту праці науковця-дослідника, прямо ув'язує право у сфері наукової та дослідницької діяльності із правом у сфері регулювання трудових відносин та соціального захисту.

Саме цей, шойно зазначений першочерговий складник галузі права у сфері регулювання трудових відносин, тобто спеціальне, предметно визначене поняття діяльності як праці, здійснення та використання якої регулюється комплексом певних соціально-правових норм, обумовлює природне відтворення таких, не менш важливих елементів зазначеної правової галузі, як її суб'єкти, тобто працівник та роботодавець, а також їхні природні та нормативно детерміновані соціально-трудова права та обов'язки.

Так, у п. 2 ст. 1 «Визначення» Закону Латвії «Про наукову діяльність» зазначається, що «дослідження є цілеспрямованою діяльністю (курсив наш. – *Авт.*), яка передбачає використання фактів, теорій та законів природи, які стають доступними (насамперед, безумовно, науковцями, який здійснює певну працю. – *Прим. авт.*) завдяки використанню наукових методів, задля створення або вдосконалення

---

<sup>1</sup> Європейська хартія дослідників: від 11 берез. 2005 р. *Рос. союз молодих вчених*. URL: <http://rosmu.ru/activity/events/413.html>.

<sup>2</sup> Там само.

нових продуктів (мається на увазі широке розуміння поняття “продукт”. – *Прим. авт.*), видів діяльності та методів». Наукою, відповідно до п. 3 цієї ж статті Закону, є «сфера інтелектуальної діяльності, в рамках якої знання про природні закони, які існують у природі та суспільстві, набуваються та узагальнюються за допомогою використання теоретичних та експериментальних (тобто дослідницьких. – *Прим. авт.*) методів». Не менш важливим видається і визначення поняття «інноваційної діяльності», якою, відповідно до п. 1 цієї ж статті Закону є «впровадження до складу продукту або послуги нових ідей, зусиль та технологій, що впливають із наукової, технічної, соціальної або культурної та інших сфер діяльності». Таким чином, узагальнене поняття «наукова діяльність» означає, відповідно до п. 4 цієї ж статті Закону, «творчу діяльність, яка складається з наукової, дослідницької та інноваційної діяльності»<sup>1</sup>.

Однак перед нами постають такі принципові, уточнюючі, сутнісні нормативно-правові питання. За яких соціально-інституціональних умов наукова, дослідницька та викладацька діяльність стає об'єктом регулювання в рамках галузі права у сфері регулювання трудових відносин? За яких умов ця сфера людської діяльності починає містити елементи права у сфері регулювання трудових відносин? Чи містять вищенаведені визначення понять наукової, дослідницької та інноваційної діяльності очевидні елементи права у сфері регулювання трудових відносин? Досить природним видається розуміння того, що, наприклад, далеко не будь-яка індивідуальна та колективна наукова, дослідницька та викладацька діяльність є залученою до сфери трудових відносин як відносин системних і певним чином інституціоналізованих або ж є об'єктом нормативно-правового регулювання в рамках галузі права у сфері регулювання трудових відносин.

Змістовно дещо подібним до щойно наведеного визначення поняття «наукової діяльності» та її складових видається і визначення поняття «наукові дослідження», згідно з підп. «с» Рекомендації 1974 р.: «(с) (i) Вираз “наукові дослідження” означає ті процеси ви-

---

<sup>1</sup> Law on Scientific Activity of the Republic of Latvia. URL: <http://www.wipo.int/edocs/lexdocs/laws/en/lv/lv014en.pdf>.

вчення, експерименту, концептуалізації і перевірки теорії, які пов'язані з отриманням наукових знань...»<sup>1</sup>.

Однак усі вищенаведені сучасні латвійські, а також міжнародні нормативно-правові визначення понять наукової та дослідницької діяльності, не відтворюючи прямих характерних ознак такої «діяльності» як праці в рамках галузі права у сфері регулювання трудових відносин, не видаються, на наш погляд, цілком марними з точки зору теми цієї роботи. Їхній зміст прямо вказує на, начебто, виключну та обмежену, однак, як ми переконаємося далі, далеко не очевидну галузеву належність до міжнародного та національного права лише у сфері освіти, науки і культури. Це є початковим свідченням зазначеної нами вище подвійної та іноді і потрійної міжгалузевої належності сфери наукової, дослідницької та викладацької діяльності.

Наведення ж змісту підп. «b» п. 1 розд. 1 «Визначення» Рекомендації 1997 р. ясно вказує на те, що лише в рамках певних соціально організованих інституцій (спільнот), лише за умов набуття людиною певного соціально-правового статусу, який передбачає користування певним комплексом визначених соціально-трудова прав та виконання комплексу визначених соціально-трудова обов'язків, наукова, дослідницька та викладацька діяльність стають об'єктом нормативно-правового регулювання в рамках галузі права у сфері регулювання трудових відносин<sup>2</sup>.

Якщо ж ми звернемося до положення відповідних статей Закону Латвії «Про ВНЗ», який не містить визначення поняття «викладацька діяльність», то знайдемо схожі, відповідним чином інституціоналізовані ознаки, наприклад, викладацької діяльності як об'єкта регулювання в рамках права у сфері регулювання трудових відносин. Так, п. 1 ст. 1 «Визначення» Закону Латвії «Про ВНЗ» зазначає: «Академічною годиною є відрізок робочого часу, призначений для здійснення навчального процесу, тривалість якого становить 45 хвилин»; п. 7

<sup>1</sup> Рекомендація о статусе научно-исследовательских работников. *Акты Генеральной конференции ЮНЕСКО*. Восемнадцатая сессия, Париж, 17 окт. – 23 нояб. 1974 г. Т. 1: Резолюции. ЮНЕСКО, 1975. URL: <http://unesdoc.unesco.org/images/0011/001140/114040rb.pdf#page=180>.

<sup>2</sup> Рекомендація ЮНЕСКО о статусе преподавательских кадров высших учебных заведений 1997 г. *Рекомендации ЮНЕСКО/МОТ*. URL: <http://unesdoc.unesco.org/images/0016/001604/160495r.pdf>.

цієї ж статті Закону зазначає: «Безпосереднім уроком є безпосереднє спілкування між студентами та науково-педагогічним складом, яке здійснюється заради досягнення цілей і завдань навчальної програми, відповідно до навчального плану, та тривалість якого становить одну академічну годину»<sup>1</sup>. Таким чином, ми стикаємося із правовою нормою, яка опосередковує поняття діяльності через категорії робочого часу та його встановлених відрізків, а також виконуваних посадових, трудових обов'язків.

Визначення поняття «наукова діяльність» як діяльності, що здійснюється в рамках соціально організованих інституцій та заради кращого виконання конкретних професійних, трудових функцій, службових обов'язків, тобто є підпорядкованою їм, наводиться у підп. «с» розд. I «Визначення» Рекомендації 1997 р.<sup>2</sup>

Досить красномовним видається і положення п. 1 ст. 19 «Наукова діяльність у вищих навчальних закладах» Закону Латвії «Про наукову діяльність», яке також чітко інституціоналізує поняття наукової діяльності в категорії трудового, професійного та іншого обов'язку: «Вищі навчальні заклади *зобов'язані* (курсив наш. – Авт.) здійснювати наукову діяльність та видавати власні збірки наукових періодичних видань та журналів»<sup>3</sup>.

Зазначеними нами соціально організованими інституціями (спільнотами) або «інституціональними рамками», які є невід'ємними складовими елементами не тільки суто галузі трудового права, а й сфери найманої, оплачуваної праці в загальному, широкому розумінні та які «спираються на відповідну інфраструктуру», тобто матеріально-технічну базу, є організації, заклади, інституції, що безпосередньо відтворюють інститут трудових відносин, виконуючи працевлаштовану функцію та користуючись певним правовим стату-

---

<sup>1</sup> Law on Institutions of Higher Education of the Republic of Latvia. URL: [http://www.vvc.gov.lv/export/sites/default/docs/LRTA/Likumi/Law\\_On\\_Institutions\\_of\\_Higher\\_Education.doc](http://www.vvc.gov.lv/export/sites/default/docs/LRTA/Likumi/Law_On_Institutions_of_Higher_Education.doc).

<sup>2</sup> Рекомендация ЮНЕСКО о статусе преподавательских кадров высших учебных заведений 1997 г. *Рекомендации ЮНЕСКО/МОТ*. URL: <http://unesdoc.unesco.org/images/0016/001604/160495r.pdf>.

<sup>3</sup> Law on Scientific Activity of the Republic of Latvia. URL: <http://www.wipo.int/edocs/lexdocs/laws/en/lv/lv014en.pdf>.

сом (наприклад, статусом державної/недержавної установи, юридичної та іншої особи). Таким чином, ідеться про безпосередніх роботодавців. У рамках сфери наукової, дослідницької та викладацької діяльності роботодавцями виступають наукові, дослідницькі установи (організації) та вищі навчальні заклади.

Так, п. 7 ст. 1 Закону Латвії «Про наукову діяльність» зазначає, що «науковими інституціями є наукові організації, вищі навчальні заклади, комерційні компанії, а також інші організації, згідно з чікими статутами, організаційними документами та зведеннями щодо основ їхньої діяльності забезпечуються наукова діяльність та участь у процесі набуття та підвищення наукової кваліфікації та які є зареєстрованими в системі реєстру наукових інституцій»<sup>1</sup>.

Пункт 1 ст. 3 «Вищі навчальні заклади» Закону Латвії «Про ВНЗ» наводить стисле та загальне визначення поняття таких закладів як соціально організованих інституцій (спільнот), залучених не лише до викладання, а й до наукової та дослідницької діяльності: «Вищими навчальними закладами є заклади, які надають освітні послуги з набуття вищої освіти та які здійснюють наукову діяльність, в яких виконуються програми академічного і професійного навчання та які також є залученими до наукової, дослідницької та художньої діяльності»<sup>2</sup>.

Відповідно ж до п. 2 ст. 21 «Наукова інституція» Закону Латвії «Про наукову діяльність» сучасна латвійська наукова інституція користується такими видами правового статусу: «Наукова інституція може бути: 1) державною установою; 2) установою, створеною за рішенням Кабінету Міністрів; 3) структурним підрозділом вищого навчального закладу; 4) приватною юридичною особою або структурним підрозділом того самого правового статусу»<sup>3</sup>. Що ж стосується

---

<sup>1</sup> Law on Scientific Activity of the Republic of Latvia. URL: <http://www.wipo.int/edocs/lexdocs/laws/en/lv/lv014en.pdf>.

<sup>2</sup> Law on Institutions of Higher Education of the Republic of Latvia. URL: [http://www.vvc.gov.lv/export/sites/default/docs/LRTA/Likumum/Law\\_On\\_Institutions\\_of\\_Higher\\_Education.doc](http://www.vvc.gov.lv/export/sites/default/docs/LRTA/Likumum/Law_On_Institutions_of_Higher_Education.doc).

<sup>3</sup> Law on Scientific Activity of the Republic of Latvia. URL: <http://www.wipo.int/edocs/lexdocs/laws/en/lv/lv014en.pdf>.

ся правового статусу вищих навчальних закладів, то, відповідно до п. 1 ст. 8 Закону Латвії «Про ВНЗ», зазначається таке: «Вищі навчальні заклади можуть засновуватися державою та іншими юридичними та фізичними особами, включно із *закордонними юридичними та фізичними особами* (курсив наш. – Авт.)»<sup>1</sup>.

Таким чином, узагальнені складові важливого поняття «соціально організовані інституції (спільноти)», які в контексті теми цієї роботи розуміються нами як наукові, дослідницькі інституції та вищі навчальні заклади, що, у свою чергу, виступають у цьому контекстно-тематичному випадку, з одного боку, як представники соціального інституту роботодавців (тобто агенти попиту на працю науковців, дослідників і викладачів та реципієнтів трудових пропозицій з їхнього боку в рамках ринку праці), а з другого – інституції, що володіють та користуються придатною для здійснення наукової, дослідницької та викладацької діяльності матеріально-технічною базою, інфраструктурними об'єктами нерухомої власності (будівлями) та відповідним майном (обладнанням, приладами тощо), наводяться в п. 4 розд. II «Науково-дослідні працівники в аспекті вироблення національної політики» Рекомендації 1974 р.: «Кожній державі-члену слід прагнути до використання наукових та технічних знань для підвищення культурного і матеріального добробуту своїх громадян і сприяння ідеалам та мирним цілям Організації Об'єднаних Націй. Для досягнення вказаних цілей кожній державі-члену слід забезпечити себе *персоналом*, (матеріально оснащеними. – Прим авт.) *закладами та апаратом* (курсив наш. – Авт.), необхідними для розробки і впровадження в практику національної політики в галузі науки і техніки...»<sup>2</sup>.

Широке поняття «працівник» у рамках сфери наукової, дослідницької та викладацької діяльності, виступаючи природним соціальним та нормативно-правовим контрагентом вищевизначеної категорії/

---

<sup>1</sup> Law on Institutions of Higher Education of the Republic of Latvia. URL: [http://www.vvc.gov.lv/export/sites/default/docs/LRTA/Likumum/Law\\_On\\_Institutions\\_of\\_Higher\\_Education.doc](http://www.vvc.gov.lv/export/sites/default/docs/LRTA/Likumum/Law_On_Institutions_of_Higher_Education.doc).

<sup>2</sup> Law on Scientific Activity of the Republic of Latvia. URL: <http://www.wipo.int/edocs/lexdocs/laws/en/lv/lv014en.pdf>.

спільноти роботодавців, є опосередкованим більш вузькими характеристичними поняттями, які вказують на приналежність людини до плеяди представників професій, професійно-кваліфікаційних та освітньо-кваліфікаційних груп, а також виконавців певних професійних, трудових та посадово-функціональних, службових обов'язків. Так, нормативно-правові положення ст. 4 «Працівники у сфері здійснення досліджень» Закону Латвії «Про наукову діяльність» зазначають: «Працівниками у сфері здійснення наукових досліджень є: 1) науковці; 2) науково-технічний персонал; 3) допоміжний дослідницький персонал»<sup>1</sup>.

Пункт 1 ст. 5 «Статус науковця» Закону Латвії «Про наукову діяльність» дає загальне визначення науковця, яке здійснює понятійне відсилання до категорії діяльності, освітньо-професійної кваліфікації та, можливо, посади без зазначення певних, спеціалізованих характеристик науковця як суб'єкта трудових відносин або суб'єкта права у сфері регулювання таких відносин: «Науковцем є фізична особа, яка здійснює наукову діяльність та яка набула кваліфікації науковця відповідно до процедур, визначених у цьому Законі». Згідно з п. 1 ст. 26 «Дослідницькі посади в наукових інституціях та комерційних компаніях» Закону Латвії «Про наукову діяльність», посадами у сфері науково-дослідної діяльності є: «(1) старший науковий співробітник, 2) дослідник та 3) асистент»<sup>2</sup>.

Виключно у світлі виконуваних посадових обов'язків, що, у свою чергу, чітко відтворює поняття одного із суб'єктів трудових відносин, визначається, відповідно до пп. 5 та 6 ст. 1 Закону Латвії «Про наукову діяльність», і зміст таких понять, як «науково-технічний персонал» та «допоміжний дослідницький персонал» відповідно: «5) науково-технічним персоналом є особи, які володіють необхідними технічними знаннями та досвідом в одній або кількох галузях та беруть участь у здійсненні наукової діяльності, будучи підпорядкованими науковцям та виконуючи завдання технічного харак-

---

<sup>1</sup> Law on Scientific Activity of the Republic of Latvia. URL: <http://www.wipo.int/edocs/lexdocs/laws/en/lv/lv014en.pdf>.

<sup>2</sup> Там само.

теру. Інженери, працівники сфери технічного обслуговування, лабораторні асистенти, технологи та оператори також є представниками науково-технічного персоналу; б) допоміжним дослідницьким персоналом є особи, які виконують допоміжні функції в рамках завдань науково-технічного характеру (працівники відділів планування, економіки, фінансів та науково-технічної інфраструкції, працівники спеціальних та науково-технічних бібліотек, фахівці патентних бюро, архіваріуси, а також кваліфіковані працівники, які забезпечують збирання, налаштування, обслуговування та налагодження обладнання та пристроїв, необхідних для здійснення наукової діяльності)»<sup>1</sup>.

Досить характерною ліберальною рисою сучасного латвійського законодавства у сфері наукової, дослідницької та викладацької діяльності є правова норма щодо дозволу закордонним фахівцям працювати у латвійських наукових інституціях. Так, п. 1 ст. 37 «Участь закордонних дослідників у науково-дослідних проектах, які виконуються науковою інституцією» Закону Латвії «Про наукову діяльність» зазначає: «Наукові інституції, які є зареєстрованими у Реєстрі наукових інституцій, мають право запрошувати громадян третіх країн до участі у здійсненні науково-дослідних проектів, коли такі особи не є громадянами Європейського Союзу та коли він або вона мають науковий ступінь доктора наук (європейський аналог радянського та пострадянського наукового ступеня кандидата, а не доктора наук! – *Прим. авт.*), або коли така особа має повну вищу освіту, необхідну для здобуття наукового ступеня доктора наук. У такому випадку наукова інституція укладає трудовий договір із закордонним дослідником, де визначаються умови виконання дослідницького проекту»<sup>2</sup>.

Підпункт «f» п. I Рекомендації 1997 р. дає визначення поняття «викладацькі кадри», яке є також досить інституціоналізованим з точки зору норм галузі права у сфері регулювання трудових відносин.

---

<sup>1</sup> Law on Scientific Activity of the Republic of Latvia. URL: <http://www.wipo.int/edocs/lexdocs/laws/en/lv/lv014en.pdf>.

<sup>2</sup> Там само.

У рамках Закону Латвії «Про ВНЗ», на відміну від Рекомендації 1997 р., більш детально представлено відповідні правові норми щодо визначення поняття викладацького (педагогічного) та іншого персоналу вищих навчальних закладів. Так, відповідно до п. 1 ст. 26 «Персонал вищих навчальних закладів, його права та обов'язки» Закону Латвії «Про ВНЗ» зазначається: «Персонал вищих навчальних закладів складається з таких категорій: 1) науково-педагогічний склад – працівники відповідних підрозділів вищого навчального закладу, яких було обрано на науково-педагогічні посади; 2) персонал загального обслуговування у вищому навчальному закладі та 3) студенти, включно із тими, хто опановує магістерський курс підготовки, та дисертанти»<sup>1</sup>. До категорії працівників науково-педагогічного складу, відповідно до пп. 1 та 2 ст. 27 «Науково-педагогічний склад» Закону Латвії «Про ВНЗ», належать: «1) професори, доценти; 2) викладачі, старші наукові співробітники; 3) лектори, дослідники; 4) асистенти». Представники науково-педагогічного складу вищого навчального закладу здійснюють науково-дослідну діяльність та беруть участь у навчанні студентів»<sup>2</sup>.

Представниками ж персоналу загального обслуговування у вищому навчальному закладі, відповідно до ст. 43 «Персонал загального обслуговування у вищому навчальному закладі» Закону Латвії «Про ВНЗ», є «працівники адміністративного персоналу, працівники допоміжного викладацького складу, працівники технічного та економічного відділів та інші працівники, за винятком працівників науково-педагогічного складу»<sup>3</sup>.

Обидва розглянутих нами суб'єкти трудових відносин у сфері наукової, дослідницької та викладацької діяльності, тобто безпосередньо роботодавці та працівники, а саме науковці, дослідники та викладачі, найбільш очевидно та впорядковано відтворюються на функціональному рівні через здійснення комплексу їхніх природних

---

<sup>1</sup> Law on Institutions of Higher Education of the Republic of Latvia. URL: [http://www.vvc.gov.lv/export/sites/default/docs/LRTA/Likumum/Law\\_On\\_Institutions\\_of\\_Higher\\_Education.doc](http://www.vvc.gov.lv/export/sites/default/docs/LRTA/Likumum/Law_On_Institutions_of_Higher_Education.doc).

<sup>2</sup> Там само.

<sup>3</sup> Там само.

соціально-трудоових прав та обов'язків, які, у свою чергу, перебувають у стані взаємного нормативно-правового зв'язку та впливу.

Багатогранність і специфіка сфери наукової, дослідницької та викладацької діяльності обумовлює очевидну суттєву відмінність та специфічність прав і обов'язків працівників у сфері наукової та дослідницької діяльності. Крім суто трудових прав та обов'язків, працівники у сфері наукової та дослідницької діяльності, як відомо, користуються низкою важливих для них прав та пов'язаних сувороми моральними обов'язками, які в сукупності належать виключно до галузі права у сфері освіти, науки і культури та галузі права у сфері захисту прав інтелектуальної власності.

Серед таких природних і гарантованих прав науковців та дослідників слід згадати, наприклад, право на вільний, не підпорядкований цензурному, зокрема ідеологічному, контролю вибір галузі та тематичного напрямку наукового дослідження, право на вільне, не підпорядковане цензурному, зокрема ідеологічному, контролю поширення результатів наукових досліджень через публікації в наукових виданнях та участь у наукових заходах, зокрема і за кордоном, право на міжнародне співробітництво у сфері наукової та дослідницької діяльності, право на вільний доступ до наукової інформації та досягнень у тих чи інших галузях наукових досліджень та, безумовно, право на захист результатів своїх наукових досліджень як своєї інтелектуальної власності тощо. Специфічними обов'язками науковців і дослідників, крім власне трудового, оплачуваного обов'язку провадити наукову та дослідницьку діяльність, досягати відчутних результатів такої діяльності тощо, є гарантування максимальної об'єктивності, правдивості, неупередженості та верифікованості результатів їхніх наукових досліджень, обов'язок поширювати результати своїх наукових досліджень, обов'язок постійно підвищувати рівень своєї науково-дослідної кваліфікації та наукових знань і освіченості, обов'язок здійснювати наукові дослідження виключно на благо миру, мирного розвитку, міжнародного співробітництва, з метою викорінення невігластва та бідності, з метою забезпечення щастя, розвитку і благополуччя всього світового людського соціуму.

Таким чином, постулюючи імперативний обов'язок науковців і дослідників сповідувати у своїй діяльності цілі, принципи та ідеали Організації Об'єднаних Націй, указуючи на характер їхніх прав та обов'язків, детермінований нормами галузі права у сфері освіти, науки і культури, а також галузі права у сфері захисту прав інтелектуальної власності, ми знову ж таки зазначаємо очевидність та безперечність факту міжгалузевої правової належності сфери наукової, дослідницької та, безумовно, викладацької діяльності. Зазначені загальноновизнані права та обов'язки науковців і дослідників усього світу є відповідним чином нормативно кодифікованими в джерелах національного права Латвії, якими ми оперуємо в цій роботі.

Отже, у зазначених джерелах сучасного латвійського законодавства у сфері наукової, дослідницької та викладацької діяльності, як і у наведених галузевих джерелах універсального міжнародного та загальноєвропейського регіонального права, відтворено всі необхідні базові, системоутворюючі елементи права у сфері регулювання трудових відносин, якими є: а) поняття діяльності як найманої та оплачуваної праці, здійснення і використання якої підпорядковується чітким соціально-правовим нормам та рекомендаційним положенням трудового та іншого суміжного йому законодавства, б) поняття природних суб'єктів трудових відносин, якими у сфері наукової, дослідницької та викладацької діяльності є працівник – науковець, дослідник та викладач, а також працівники інших категорій, та роботодавець – наукова, дослідницька установа та вищий навчальний заклад, та в) комплекс природних соціально-трудова прав та обов'язків, притаманних зазначеним суб'єктам трудових відносин у сфері наукової, дослідницької та викладацької діяльності; права та обов'язки у сфері наукової, дослідницької, викладацької, а також будь-якої іншої діяльності перебувають у стані природного взаємного нормативно-правового зв'язку та впливу.

Зміст зазначених базових, системоутворюючих елементів трудового права, які містяться в нормах джерел сучасного латвійського законодавства у сфері наукової, дослідницької та викладацької діяльності, значною мірою відповідає змісту відповідних визначень,

понять і положень, наведених у галузевих джерелах універсального міжнародного та загальноєвропейського регіонального права в зазначеній сфері трудової діяльності. Нормативно-правові положення про інші надзвичайно важливі соціально-трудова права та обов'язки працівників та роботодавців у сфері наукової, дослідницької та викладацької діяльності містяться в джерелах трудового та іншого права Латвії.

Розгляд змісту правових норм сучасного латвійського законодавства у сфері наукової, дослідницької та викладацької діяльності підтверджує нашу думку про міжгалузеву належність такого законодавства до а) галузі права у сфері регулювання трудових відносин, б) галузі права у сфері освіти, науки і культури та в) галузі права у сфері захисту прав інтелектуальної власності.

# **Нарис шостий**

## **Нормативно-правові стандарти регулювання трудових відносин у сфері науково-дослідної діяльності за сучасним законодавством Соціалістичної Республіки В'єтнам**

---

---

Досить природним та очевидним видається те, що зарубіжні нормативно-правові стандарти правового регулювання сфери науково-дослідної діяльності у своїй сукупності не можуть являти собою якусь змістовно-ідентичну нормативно-правову систему.

Навіть попри наявність і дію таких універсальних та спеціалізованих, обов'язкових та рекомендаційних джерел міжнародного права, як Загальна декларація прав людини, Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права, Рекомендація ЮНЕСКО про статус науково-дослідних працівників та Рекомендація ЮНЕСКО про статус викладацьких кадрів вищих навчальних закладів, які, у свою чергу, належать водночас як до системи міжнародного трудового права, тобто права МОП, так і до системи міжнародного права ЮНЕСКО, кожна держава світу відтворює власні, національні, подекуди досить оригінальні, відносно неповторні та відмінні, специфічні нормативно-правові стандарти щодо здійснення та регулювання науково-дослідної та тієї чи іншої суміжної їй діяльності.

Ця відмінність зумовлюється цілою низкою найрізноманітніших чинників, серед яких слід назвати, наприклад, культурно-національні або цивілізаційно-релігійні та регіональні особливості тієї чи іншої держави, пануючий у ній суспільно-політичний устрій, визначену пріоритетність досягнення тих чи інших тактичних або стратегічних цілей і завдань із розвитку науково-дослідної діяльності. Отже, зміст подібних норм, що містяться, наприклад, у відповідних джерелах права країн Західної Європи, може суттєво відрізнятись від аналогіч-

них норм, наприклад, країн регіону Південно-Східної Азії, до якого належить, зокрема, і Соціалістична Республіка В'єтнам.

Грунтовний розгляд та аналіз змісту нормативно-правових стандартів щодо регулювання трудових відносин у сфері науково-дослідної діяльності за сучасним законодавством Соціалістичної Республіки В'єтнам здійснено за допомогою звернення до чинного Закону Соціалістичної Республіки В'єтнам «Про діяльність у сфері розвитку науки та технологій» №29/2013/QН13 від 18 червня 2013 р. (далі – Закон)<sup>1</sup>.

Явною системно-галузевою, достатньо характерною рисою Закону є його належність як до галузі трудового права, так і до інших галузей права, наприклад права у сфері освіти, науки та культури і права інтелектуальної власності. Однак, так чи інакше, сфера науково-дослідної діяльності, зокрема і в Соціалістичній Республіці В'єтнам, не може бути відокремлена від поняття праці або професійної діяльності як такої, а відносини між людьми, що мають місце під час провадження такої діяльності, не можуть не містити тих чи інших характерних ознак саме інституту трудових відносин.

Насамперед слід зазначити, що в'єтнамське правове та суто термінологічне тлумачення таких базових понять, як «наука», «наукова діяльність» та «наукове дослідження», якщо не дослівно, то у своєму загальнозмістовному контексті збігаються з аналогічними поняттями вищенаведених джерел права МОП та ЮНЕСКО. Так, пп. 1, 3, 4, 5 та 6 ст. 3 «Тлумачення термінів» розд. I «Загальні положення» Закону дають такі базові визначення: «1. Наука означає систему знань про природу та закони існування й розвитку природних об'єктів і феноменів, суспільства та наукових поглядів. 3. Діяльність із розвитку науки та технологій означає здійснення наукового дослідження, дослідження у сфері розвитку технологій, експериментальну розробку, технологічну розробку та практичне застосування, надання послуг із здійснення наукового дослідження і дослідження у сфе-

---

<sup>1</sup> Law on Science and Technology of the Socialist Republic of Vietnam №29/2013/QН13, passed on June 18, 2013. URL: [http://www.most.gov.vn/Desktop.aspx/S\\_T\\_Legislations/STLegislation/The\\_translation\\_is\\_for\\_reference/](http://www.most.gov.vn/Desktop.aspx/S_T_Legislations/STLegislation/The_translation_is_for_reference/).

рі розвитку технологій, сприяння ініціативній та іншій креативній діяльності, спрямованій на розвиток науки і технологій. 4. Наукове дослідження означає діяльність, спрямовану на відкриття, ідентифікацію й осягнення природи і законів природних феноменів, суспільства та наукових поглядів; винахід рішень для практичного застосування. 5. Фундаментальне дослідження означає дослідницьку діяльність, спрямовану на осягнення природи та законів природних об'єктів і феноменів, суспільства та наукових поглядів. 6. Прикладне дослідження означає діяльність із вивчення та застосування результатів наукових досліджень, спрямованих на створення нових технологій або поновлення технологій, які приносять користь людям та суспільству»<sup>1</sup>.

Відповідні норми Закону містять три основних суб'єктно-правових елементи інституту трудових відносин, до яких належать, по-перше, сам інститут праці, діяльності, послуг, таким чином, професійних дій; по-друге, суб'єктно-організаційний та суб'єктно-правовий інститут юридичної особи, тобто роботодавця у сфері здійснення науково-дослідної діяльності; по-третє, інститут працівника у сфері здійснення науково-дослідної діяльності, який володіє правами та обов'язками, невід'ємними від поняття/інституту трудових відносин. Так, у пп. 10, 11 та 12 цієї ж ст. 3 Закону зазначається: «10. Послуги із здійснення наукового дослідження та дослідження у сфері розвитку технологій означають діяльність із надання технічних послуг або допомоги у здійсненні наукового дослідження та допомоги у розвитку технологічної сфери; діяльність, яка має відношення до сфери інтелектуальної власності, технологічного трансферу, технічної стандартизації та регуляції, системи вимірювання, якості продукції та товарів, радіації та ядерної безпеки й атомної енергії; інформаційні послуги, консультативні послуги, професійна підготовка та перепідготовка, популяризація та застосування наукових і технологічних досягнень у сферах соціально-економічного розвитку. 11. Організаціями у сфе-

---

<sup>1</sup> Law on Science and Technology of the Socialist Republic of Vietnam №29/2013/QN13, passed on June 18, 2013. URL: [http://www.most.gov.vn/Desktop.aspx/S\\_T\\_Legislations/STLegislation/The\\_translation\\_is\\_for\\_reference/](http://www.most.gov.vn/Desktop.aspx/S_T_Legislations/STLegislation/The_translation_is_for_reference/).

рі розвитку науки та технологій є ті організації, чия основна функція полягає в здійсненні наукового дослідження, дослідження у сфері розвитку технологій, також розвитку або наданні послуг із здійснення наукового дослідження та дослідження у сфері розвитку технологій, коли такі організації засновані та провадять свою діяльність згідно із законодавством. 12. Працівниками у сфері розвитку науки та технологій є особи, які здійснюють наукове дослідження та дослідження у сфері розвитку технологій».

Більш детально форми та види юридичних осіб, які, будучи (потенційними) роботодавцями у сфері розвитку науки та технологій, здійснюють одну з базових функцій інституту трудових відносин, викладено у п. 1 ст. 9 «Форми та класифікація» секції 1 «Заснування, права та обов'язки організацій у сфері розвитку науки та технологій» розд. II «Організації у сфері розвитку науки та технологій»: «Форми організацій у сфері розвитку науки та технологій викладено нижче: а) організації, які здійснюють наукові дослідження, засновані у формі академій, інститутів, центрів, лабораторій, дослідницьких станцій, обсерваторій, експериментальних станцій, та інші форми, зазначені Міністром з питань розвитку науки та технологій; б) заклади вищої освіти, створені відповідно до Закону про вищу освіту; в) організації із надання послуг у сфері розвитку науки та технологій, засновані у формі центрів, офісів, експериментальних станцій, та інші форми, уточнені Міністром з питань розвитку науки та технологій».

У пп. 1 та 2 ст. 11 «Умови заснування та реєстрації діяльності організацій у сфері розвитку науки та технологій» розд. II Закону містяться положення, які окреслюють характерні елементи суб'єктності таких організацій, притаманні юридичним особам, у цьому разі роботодавцям у рамках інституту трудових відносин: «1. Організацію у сфері розвитку науки та технологій може бути засновано, якщо цілком виконано такі умови: а) якщо така організація, відповідно до існуючого законодавства, має статут щодо своїх організаційних та функціональних засад та визначилася із цілями та напрямками своєї діяльності; б) якщо така організація має власні наукові та технічні кадри (таким чином, працівників. – *Прим. авт.*) і такі фізико-технічні основи, які відповідають вимогам досягнення низки цілей і на-

прямів, та якщо така організація виконує статут щодо своїх організаційних і функціональних засад».

Суб'єктами, які наділені насамперед правом, ініціативою створювати організації у сфері розвитку науки та технологій, самим ставати, таким чином, невід'ємною та характерною, природною стороною інституту трудових відносин у сфері науково-дослідної діяльності, визначено, відповідно до ст. 12 «Компетенція, порядок та процедури створення, об'єднання, розділення, роз'єднання, розпаду організації у сфері розвитку науки та технологій» розд. II Закону, такі: «а) Національна асамблея та Постійний комітет Національної асамблеї (мають право створювати підпорядковані їм організації у сфері розвитку науки та технологій); б) Уряд (має право створювати підпорядковані йому організації у сфері розвитку науки та технологій); в) Верховний Народний Суд (має право створювати підпорядковані йому організації у сфері розвитку науки та технологій); г) Верховна народна прокуратура (має право створювати підпорядковані їй організації у сфері розвитку науки та технологій); д) Прем'єр-міністр (має право засновувати сам або уповноважувати міністрів, голів відомств міністерського рівня або голів відомств при Уряді засновувати організації у сфері розвитку науки та технологій, підпорядковані міністерствам, відомствам міністерського рівня, відомствам при Уряді); е) міністри, голови відомств міністерського рівня, голови відомств при Уряді (мають право засновувати організації у сфері розвитку науки та технологій, підпорядковані їхнім міністерствам, відомствам міністерського рівня, відомствам при Уряді); ж) провінційні Народні комітети (мають право засновувати місцеві організації у сфері розвитку науки та технологій); з) політичні організації, соціально-політичні організації, соціальні організації та соціально-професійні організації (мають право засновувати організації у сфері розвитку науки та технологій, згідно з їхніми статутами та чинним законодавством); и) підприємства, інші організації та приватні особи (мають право засновувати свої власні організації у сфері розвитку науки та технологій)».

Не менш важливі та характерні функціональні риси суб'єкта трудових відносин, а також риси, притаманні саме науково-дослідним та

навчальним закладам багатьох інших країн світу, та риси, притаманні суб'єктам права у сфері освіти, науки, культури, відзначено в пп. 1–6 ст. 13 «Права організацій у сфері розвитку науки та технологій»: «1. Користуватися автономією та брати на себе відповідальність за діяльність із розвитку науки та технологій у тих сферах, причетність до яких оформлено наявністю реєстраційних сертифікатів. Держава утворює план фінансування організацій у сфері розвитку науки та технологій. 2. Проходити реєстрацію як кандидати або бути безпосередньо призначеними (з боку державних установ. – *Прим. авт.*) для виконання завдань у сфері розвитку науки та технологій; укладати контракти у сфері розвитку науки та технологій; здійснювати підготовку кадрів і виховувати таланти у сфері розвитку науки та технологій. 3. Засновувати (додаткові. – *Прим. авт.*) організації у сфері розвитку науки та технологій, бізнес-підприємства або підпорядковані їм підприємства у сфері розвитку науки та технологій, представництва та філіали всередині країни та за кордоном для провадження діяльності у сфері розвитку науки та технологій відповідно до цього Закону та інших відповідних законів. 4. Вступати у співробітництво з окремими або спільними підприємствами, використовуючи власні кошти або отримуючи фінансову допомогу від інших організацій та осіб; робити грошові внески, надавати власність або права інтелектуальної власності для того, аби здійснювати розробки у сфері розвитку науки та технологій, виробництва та бізнесу відповідно до існуючого законодавства. 5. Користуватися інститутом захисту своїх інтелектуальних прав; передавати або затверджувати результати своєї діяльності у сфері розвитку науки та технологій, відповідно до законів про інтелектуальну власність та передачу технологій. 6. Публікувати результати своєї діяльності із розвитку науки та технологій, відповідно до норм Закону про пресу та Закону про здійснення публікацій та інших законодавчих актів».

Важливими з точки зору функціонування права в рамках інституту трудових відносин видаються пп. 1, 2 та 7 ст. 14 «Обов'язки організацій у сфері розвитку науки та технологій»: «1. Реєструвати операції у сфері розвитку науки та технологій; здійснювати діяльність у сфері розвитку науки та технологій у межах сфер, означених у ре-

естраційних сертифікатах про діяльність. 2. Виконувати свої зобов'язання, відповідно до підписаних контрактів та завдань із розвитку сфери розвитку науки та технологій, затверджених компетентними агенціями та організаціями. 7. Захищати інтереси Держави та суспільства, права та законні інтереси працівників сфери розвитку науки та технологій у межах їхніх організацій (мається на увазі надання всього соціального пакета, передбаченого інститутом трудових відносин: зарплата, фіксований робочий час, вихідні, відпустка, підвищення по службі, право на страйк тощо. – *Прим. авт.*), охороняти державну таємницю у сфері розвитку науки та технологій».

Деякі не лише характерні, а й досить виняткові, зокрема фінансові, організаційні права та спеціальні права у сфері обмеження цивільної відповідальності учасниками інституту трудових відносин, тобто працівниками сфери розвитку науки та технологій, зазначено у ст. 23 «Стимули для використання людських ресурсів та талантів для розвитку науки та технологій»: «1. Особа, яку призначено на посаду наукового дослідника або посаду, пов'язану із розвитком технологій, має право: а) бути затвердженою на своїй посаді та мати право отримувати заробітну плату та утримання, гідне для його/її професії та можливостей у межах громадської організації із розвитку науки та технологій; б) користуватися податковими пільгами відповідно до положень ст. 64 цього Закону; с) мати доступ до відповідних засобів та *працювати в умовах, які є більш сприятливими, ніж ті, які передбачено для державних службовців та цивільних працівників* (курсив наш. – *Авт.*), та більш придатними в межах вимог із досягнення затверджених завдань із розвитку науки та технологій; д) не нести цивільної відповідальності за завдані Державі шкоду або ризик через об'єктивні причини, пов'язані із виконанням завдань із розвитку науки та технологій та в умовах цілковитого виконання наукового процесу та його правил. 2. Провідний науковий співробітник на додаток до положень п. 1 цієї статті має право на такі переваги: а) користуватися пріоритетом під час визначення важливих завдань із розвитку науки та технологій; б) формувати власну науково-дослідну команду для праці в його/її професійних сферах і бути забезпеченим коштами або допоміжними коштами для професійної діяльності такої команди;

с) особисто вносити пропозиції та брати участь у формулюванні, оцінці та критиці загальнонаціональних або секторальних проявів політики у сфері розвитку науки та технологій; d) мати виняткову можливість незалежно критикувати національні, міністерські та провінційні завдання із розвитку науки та технологій; e) користуватися особливим утриманням, як це передбачено Урядом; f) отримувати фінансову підтримку для участі у вітчизняних і міжнародних наукових конференціях та семінарах, які мають відношення до його/її професійної сфери.

3. Науковець, якого призначено виконувати національні завдання особливої важливості із розвитку наукової та технологічної сфери, на додаток до переваг, викладених у п. 1 цієї статті, має право користуватися такими перевагами: a) отримувати спеціальну заробітну плату та преференційне грошове утримання, як це погоджено із державною агенцією, яка визначила завдання; за державний рахунок бути забезпеченим житлом і транспортним засобом на час виконання визначеного завдання; b) пропонувати мобілізацію працівників у сфері розвитку науки та технологій, коштів, матеріальних та фінансових джерел для забезпечення виконання завдання; c) приймати на роботу та визначати рівень винагороди для вітчизняних і закордонних експертів; приймати рішення про закупівлю винаходів, ідей, технічної документації та технічного ноу-хау для виконання завдання в межах визначених коштів; d) приймати рішення про використання коштів та отримувати фінансову допомогу для участі у вітчизняних та закордонних наукових конференціях та семінарах, що відповідають його/її професійним сферам; e) користуватися повноваженнями щодо організації процесу виконання визначеного завдання.

4. Молодий талановитий науковець на додаток до преференцій, викладених у п. 1 цієї статті, має право: a) користуватися перевагами в отриманні гранту для проходження підготовки всередині країни та за кордоном для підвищення його/її кваліфікації; b) формувати власну науково-дослідну команду для праці в його/її професійних сферах та бути забезпеченим коштами для професійної діяльності такої команди; c) бути призначеним для виконання завдань у сфері розвитку науки та технологій і користуватися перевагами у виконанні або участі у виконанні інших завдань у сфері розвитку науки та техноло-

гій; d) отримувати фінансову допомогу для участі у вітчизняних та зарубіжних наукових конференціях, які мають відношення до його/її професійної сфери. 5. Уряд уточнить зміст цієї статті».

Важлива увага в рамках цього Закону приділяється залученню до сфери розвитку науки та технологій у В'єтнамі закордонних фахівців, якими визнаються, відповідно до ст. 24 «Залучення працівників сфери розвитку науки та технологій, які є закордонними в'єтнамцями або іноземними експертами» Закону, закордонні в'єтнамці та інші закордонні громадяни: «1. Заохочується участь у діяльності із розвитку науки та технологій у В'єтнамі працівників сфери розвитку науки та технологій, які є закордонними в'єтнамцями або іноземними експертами. 2. Під час роботи у В'єтнамі працівники сфери розвитку науки та технологій, які є закордонними в'єтнамцями або іноземними експертами, користуються правами та виконують обов'язки, зазначені у статтях 20 та 21, мають такі переваги: а) бути призначеними або найнятими на керівні посади в організаціях із розвитку науки та технологій; бути призначеними виконувати завдання із розвитку науки та технологій на всіх рівнях; їхні кандидатури мають право розглядатися для визнання за ними науково-дослідних або технологічних посад або призначення їх на такі посади, як це передбачено ст. 19 цього Закону; б) отримувати заробітну плату експерта, як це може бути передбачено рішенням Уряду, та користуватися іншими перевагами, відповідно до укладених контрактів; с) користуватися правом виїзду, в'їзду, перебування, проживання та іншими перевагами відповідно до діючого законодавства. 3. Іноземні експерти заохочуються до участі у діяльності із розвитку науки та технологій у В'єтнамі та мають такі переваги: а) бути призначеними або найнятими на керівні посади в організаціях із розвитку науки та технологій; бути призначеними виконувати завдання із розвитку науки та технологій; б) користуватися правом виїзду, в'їзду, перебування, проживання та іншими перевагами відповідно до чинного законодавства; с) отримувати заробітну плату експерта, як це може бути передбачено рішенням Уряду, та користуватися іншими перевагами відповідно до укладених контрактів. Працівники сфери розвитку науки та технологій, які є закордонними в'єтнамцями або іноземними експертами і зробили

вагомий внесок у розвиток науки та технологій у В'єтнамі, користуватимуться повагою, славою та отримуватимуть нагороди від В'єтнамської Держави за розвиток науки та технологій у В'єтнамі. 4. Уряд В'єтнаму уточнить зміст цієї статті».

Таким чином, правові норми Закону Соціалістичної Республіки В'єтнам «Про діяльність у сфері розвитку науки та технологій» цілком відтворюють характер їхньої міжгалузевої належності як до галузі трудового права, так і інших правових галузей, зокрема права у сфері освіти, науки та культури, а також права інтелектуальної власності. Цей Закон підтверджує означений міжнародний галузевоправовий досвід на прикладі змісту норм джерел права у сфері науково-дослідної діяльності тієї чи іншої країни, засвідчуючи, однак, при цьому і яскраві демократичні та транскордонні механізми участі в діяльності, пов'язаній із розвитком науки та технологій у В'єтнамі.

# **Нарис сьомий**

## **Трудові відносини та захист**

### **інституту материнства:**

### **сучасні міжнародно-правові стандарти**

Однією із системоутворюючих соціальних констант сучасного цивілізованого, гуманізованого інституту трудових відносин є суворе нормативне дотримання роботодавцем сукупності фундаментальних соціально-трудова прав усіх без винятку та власне окремих, подекуди досить вразливих категорій працівників, які, у свою чергу, представляють усі легальні сфери професійно-трудова діяльності.

Деякі із таких соціально-трудова прав можуть бути безпосередньо пов'язаними із надзвичайно важливими та невід'ємними фізичними характеристиками працівників, а також із їхніми попередніми та/або подальшими природними та цілком законними потребами/вимогами.

Такі характеристики та потреби/вимоги можуть відображати, у свою чергу, як окремо, так і, безумовно, разом вік, стать, стан фізичного та/або психічного здоров'я, стан фізичної та іншої здатності до певного виду професійно-трудова діяльності, а також природні етапи подальшого біологічного та соціального розвитку працівників.

До низки, скажімо так, специфічних, вразливих соціальних категорій працівників, крім, наприклад, неповнолітніх осіб (дітей та підлітків), осіб похилого віку, працівників, які представляють низку важких та небезпечних для життя та фізичного та/або психічного здоров'я сфер професійно-трудова діяльності, працівників, які через працю в одній із таких сфер зазнали негативного впливу на стан свого фізичного та/або психічного здоров'я, належать також, безумовно, і працюючі жінки.

Серед законних соціально-трудова прав кожної працюючої жінки, пов'язаних із щойно вказаними чинниками (фізичними характеристиками та законними потребами/вимогами), слід особливо виокре-

мити законне право та водночас природну, святую потребу кожної працюючої жінки стати матір'ю, тобто створити власну сім'ю.

Важлива соціально-трудова складова вказаного права та водночас вказаної потреби кожної працюючої жінки полягає в тому, що вона є безпосередньо пов'язаною із цілою низкою елементів гарантованої законом системи соціального забезпечення в рамках процесу здійснення трудових відносин, зокрема у випадку їхнього тимчасового припинення.

Такими базовими нормативними елементами є необхідність подальшого збереження за жінкою, яка народила дитину, її робочого місця, надання такій жінці встановленої законом відпустки, протягом якої вона має право здійснювати догляд за своєю дитиною, та сплата грошової допомоги встановленого законом розміру.

Сукупність щойно зазначених, належно гарантованих нормами національного трудового права заходів із соціального забезпечення працюючої жінки-матері, що здійснюються державними і соціальними інституціями в цілому й окремим роботодавцем, є спрямованою на остаточне відновлення й захист вразливого фізичного та/або психічного здоров'я працюючої жінки-матері, остаточне відновлення її післяпологової працездатності, турботу про здоров'я та життя народженої нею дитини.

Власне саме тому надзвичайно актуальними є наведення та дослідницький розгляд змісту тих предметно-спрямованих, регулятивних норм сучасного міжнародного трудового права, які встановлюють основні принципи, базові цілі та конкретні завдання МОП у сфері захисту права працюючої жінки на материнство, на отримання нею відпустки у зв'язку із вагітністю та пологами, на отримання нею грошової допомоги по материнству та на збереження за нею робочого місця.

Поступове досягнення сформульованої мети цієї науково-правничої роботи здійснено нами завдяки зверненню до змісту низки діючих спеціальних джерел права МОП, а також рекомендаційних документів МОП.

Як сучасний інститут трудових відносин, так і інститут трудових відносин минулих часів та насамперед життя одного із базових

суб'єктів такого інституту, тобто самого працівника, абсолютно неможливо уявити поза їхнім безпосереднім та повсякчасним зв'язком із низкою інших фундаментальних соціальних (громадських), тобто людських інститутів, які природним шляхом постійно відтворюють та власне кількісно та якісно примножують соціум.

Одним із таких фундаментальних соціальних інститутів, який не просто справляє безпосередній та важливий вплив на інститут трудових відносин, але й у певний природний проміжок часу людського життя становить пріоритетне значення по відношенню до трудових відносин, власне по відношенню до самого процесу їх безпосереднього здійснення, є інститут материнства та інститут батьківства та/або сім'ї в цілому.

Так, наприклад, у п. 1 ст. 1 Конвенції МОП № 156 про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків та жінок: трудящі із сімейними обов'язками від 23 червня 1981 р. (далі – Конвенція МОП № 156) зазначено, що ця Конвенція поширюється на трудящих чоловіків і жінок, що мають сімейні обов'язки щодо дітей, які перебувають на їхньому утриманні, коли такі обов'язки обмежують їхні можливості підготовки, доступу, участі чи просування в економічній діяльності<sup>1</sup>.

Таким чином, наявність указаних обов'язків, безумовно, може безпосередньо означати і факт та/або стан тимчасового припинення трудящим чоловіком або насамперед трудящою жінкою активної професійно-трудової діяльності саме через появу на світ дитини, іншими словами, припинення ними активного та/або регулярного заробітку грошових засобів для існування, які в цій Конвенції названі економічною діяльністю.

У ст. 2 Конвенції МОП № 156 окремо зазначено важливе положення предметного та суб'єктного характеру, яке встановлює імператив рівної поширеності нормативних положень цієї Конвенції на всі сфери професійно-трудової діяльності та імператив рівності всіх категорій працівників у контексті дії нормативних положень цієї

---

<sup>1</sup> Конвенція МОП № 156 про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків та жінок: трудящі із сімейними обов'язками: від 23 черв. 1981 р. URL: [http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993\\_010](http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993_010).

Конвенції. Так, у вказаній статті цієї Конвенції вказується, що вона поширюється на всі галузі економічної діяльності й на всі категорії трудящих<sup>1</sup>.

Окрему увагу в рамках цієї Конвенції приділено проблемі недопущення жодної дискримінації у сфері трудових відносин щодо трудящих чоловіків та трудящих жінок. Так, у п. 1 ст. 3 Конвенції МОП № 156 зазначено, що для забезпечення дійсної рівності ставлення і можливостей для трудящих чоловіків і жінок одна з цілей національної політики кожного члена Організації полягає в тому, щоб особи із сімейними обов'язками, котрі виконують або бажають виконувати оплачувану роботу, могли здійснювати своє право на це, не зазнаючи дискримінації і, наскільки це можливо, гармонійно поєднуючи професійні й сімейні обов'язки.

Одним із основних елементів недопущення жодної дискримінації у сфері трудових відносин щодо трудящих чоловіків та трудящих жінок є, згідно з п. «а» ст. 4 Конвенції МОП № 156, забезпечення того, аби трудящі із сімейними обов'язками могли здійснювати своє право на вільний вибір роботи.

Не менш важливими є й, згідно зі ст. 7 Конвенції МОП № 156, заходи в галузі професійної орієнтації та підготовки, які б давали трудящим із сімейними обов'язками змогу почати або продовжувати трудову діяльність, а також відновлювати її після відсутності на роботі у зв'язку із сімейними обов'язками.

Пункти 13 та 14 § III «Професійна підготовка та зайнятість» Рекомендації МОП № 165 щодо рівних можливостей та рівного ставлення до працівників чоловіків та жінок: працівники із сімейними обов'язками від 23 червня 1981 р. (далі – Рекомендація МОП № 165) надають більш детальне та ґрунтовне уявлення про законні права працівників із сімейними обов'язками у сфері професійної підготовки та перепідготовки, професійної орієнтації. Так, у п. 14 § III Рекомендації МОП № 165 зазначено, що для сприяння початку

---

<sup>1</sup> Конвенція МОП № 156 про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків та жінок: трудящі із сімейними обов'язками: від 23 черв. 1981 р. URL: [http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993\\_010](http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993_010).

трудової діяльності або її відновленню працівникам із сімейними обов'язками повинні надаватися потрібні послуги – у межах діючих служб для всіх працівників або, у разі відсутності таких, – відповідно до національних умов; вони повинні охоплювати безплатні для працівників служби професійної орієнтації, професійної консультації, інформації та працевлаштування, котрі були б укомплектовані кадрами потрібної кваліфікації та мали змогу відповідним чином задовольнити особливі потреби працівників із сімейними обов'язками<sup>1</sup>.

Таким чином, на працівників із сімейними обов'язками нормативно поширюються, скажімо так, режим найбільшого нормативного сприяння у сфері загального та власне соціального забезпечення перспектив відновлення, підвищення та зміни їхньої професійно-трудової кваліфікації, якщо їхні ті чи інші сімейні обов'язки, зокрема і законний материнський догляд за новонародженою дитиною, вплинули на їхні професійно-трудові, кваліфікаційні здібності, можливості та перспективи. Так, у п. 13 § III Рекомендації МОП № 165 зазначено, що відповідно до національної політики і практики працівникам із сімейними обов'язками мають надаватися можливості професійної підготовки та, де це можливо, оплачувана навчальна відпустка для їхнього використання.

Однак, без жодного перебільшення, наріжне нормативне положення міститься у ст. 8 Конвенції МОП № 156, де чітко зазначено, що сімейні обов'язки самі по собі не можуть слугувати підставою для припинення трудових відносин<sup>2</sup>.

Таким чином, безумовно, мається на увазі також і нормативне забезпечення кожній матері права та можливості здійснювати догляд за нещодавно народженою нею дитиною без жодного ризику для соціального статусу такої матері як працюючої особи.

---

<sup>1</sup> Рекомендація МОП № 165 щодо рівних можливостей та рівного ставлення до працівників чоловіків та жінок: працівники із сімейними обов'язками: від 23 черв. 1981 р. URL: [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993\\_275](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_275).

<sup>2</sup> Конвенція МОП № 156 про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків та жінок: трудящі із сімейними обов'язками: від 23 черв. 1981 р. URL: [http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993\\_010](http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993_010).

У рамках ст. 9 Конвенції МОП № 156 зазначено необхідність імплементації її нормативних положень за допомогою різноманітних інституційних методів і різноманітних процедур, якими можуть бути законодавство або положення, колективні договори, правила внутрішнього трудового розпорядку підприємства, арбітражні рішення, рішення суду, чи поєднання цих методів або з урахуванням національних умов будь-яким іншим способом, що узгоджується із національною практикою.

Пункт 15 § III «Професійна підготовка та зайнятість» Рекомендації МОП № 165 зазначає необхідність ствердження рівності можливостей працівників із сімейними обов'язками та ставлення до них, порівняно з іншими працівниками стосовно підготовки і доступу до роботи, просування по службі та забезпечення зайнятості<sup>1</sup>.

Пункт 16 § III Рекомендації МОП № 165, у свою чергу, суттєво доповнює положення процитованої вище ст. 8 Конвенції МОП № 156, зазначаючи, що сімейний стан, сімейні обставини або сімейні обов'язки не повинні самі по собі бути суттєвою підставою для відмови в наданні роботи чи для припинення трудових відносин.

Право на материнство, важливою, неминучою та невід'ємною етапною складовою якого є відпустка у зв'язку з материнством, нормативізовано в рамках підп. 1 п. 22 § IV «Умови зайнятості» Рекомендації МОП № 165, де зазначено норму про те, що право на материнство в широкому розумінні передбачає також материнське (батьківське) право на отримання протягом певного періоду, безпосередньо після закінчення відпустки по материнству, додаткової відпустки (батьківської відпустки) зі збереженням роботи та всіх пов'язаних з нею прав.

Розширюючи складові права на материнство, підп. 1 п. 23 § IV Рекомендації МОП № 165 виокремлює право працівника (чоловіка або жінки), на утриманні якого перебуває дитина, на отримання в разі хвороби останньої відпустки.

---

<sup>1</sup> Рекомендація МОП № 165 щодо рівних можливостей та рівного ставлення до працівників чоловіків та жінок: працівники із сімейними обов'язками: від 23 черв. 1981 р. URL: [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993\\_275](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_275).

Таким чином, сукупність норм розглянутих джерел права та рекомендаційних документів МОП відтворює широке нормативне уявлення/тлумачення про інститут материнства (батьківства) та пов'язані із ним соціально-трудові права.

Його складниками є не лише право жінки стати матір'ю та протягом певного періоду доглядати новонароджену дитину, але й у подальшому в рамках законних додаткових відпусток доглядати її, зокрема у разі її хвороб. Таким чином, право на материнство включає законне право матері бути поряд зі своєю дитиною протягом початкових етапів її фізичного та іншого становлення. Таке широке, комплексне право на материнство як таке та сам факт материнства передбачають недоторканність соціально-трудових прав матері як попередньо та в наступному працюючої особи.

Основним офіційно чинним джерелом сучасного міжнародного трудового права у сфері захисту права працюючих жінок на материнство є Конвенція МОП № 183 про перегляд Конвенції (переглянутої) 1952 року про охорону материнства від 15 червня 2000 р. (далі – Конвенція МОП № 183). На основі нормативних положень цієї Конвенції було офіційно переглянуто: Конвенцію МОП № 3 про зайнятість жінок від 1919 р., Конвенцію МОП (переглянуту в 1952 р.) № 103 про охорону материнства від 28 червня 1952 р. та Рекомендацію МОП № 95 щодо охорони материнства від 28 червня 1952 р.

На відміну від детально розглянутих нами вище джерел сучасного міжнародного трудового права, Конвенція МОП № 183 дає окреме та розширене поняття саме працюючих жінок, якими, відповідно до ст. 2 розділу «Сфера дії», є всі працюючі за наймом жінки, включно із жінками, зайнятими в нетипових формах залежної праці<sup>1</sup>.

Відповідні нормативні положення Конвенції МОП № 183 захищають право працюючих жінок на материнство із самого початку підготовки до нього. Таким початковим етапом є, як відомо, період вагітності, протягом якого вкрай необхідно берегти життя, здоров'я та спокій самої матері та дитини, яку така мати має народити.

---

<sup>1</sup> Конвенція МОП № 183 про перегляд Конвенції (переглянутої) про охорону материнства»: від 15 черв. 2000 р. URL: [http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993\\_294](http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993_294).

Так, у ст. 3 розділу «Охорона здоров'я» Конвенції МОП № 183 зазначено, що після консультацій із представницькими організаціями роботодавців та трудящих кожна держава-член вживає належних заходів для забезпечення того, аби вагітні жінки та годуючі матері не виконували роботу, яка, за визначенням компетентних властей, є шкідливою для здоров'я матері чи дитини або ж, за наявними оцінками, становить суттєвий ризик для здоров'я матері чи її дитини.

Одним із основних соціальних благ, яке уможлиблює імплементацію права працюючої жінки на материнство, є її законне право на відпустку у зв'язку із вагітністю та пологами.

Так, відповідно до п. 1 ст. 4 розділу «Відпустка по вагітності та пологах» Конвенції МОП № 183 після надання медичного свідоцтва або після іншої належної перевірки, яка є передбаченою національним законодавством або практикою, що засвідчують передбачуваний термін пологів, жінка, по відношенню до якої застосовується ця Конвенція, має право на відпустку у зв'язку із вагітністю та пологами тривалістю не менше 14 тижнів<sup>1</sup>.

Справа збереження життя та здоров'я матері та її дитини передбачає в разі очевидної необхідності надання працюючій жінці варіативно подовженої відпустки у зв'язку із вагітністю та пологами. Так, відповідно до пп. 4 та 5 розділу «Відпустка по вагітності та пологах» Конвенції МОП № 183 зазначено, що із врахуванням необхідності охорони здоров'я матері та дитини відпустка у зв'язку із вагітністю та пологами включає обов'язковий період тривалістю у шість тижнів після народження дитини, якщо на національному рівні між урядом та представницькими організаціями роботодавців і трудящих не узгоджено інших термінів. Частина відпустки у зв'язку із вагітністю та пологами, яка передує пологам, подовжується на час, рівний періоду, який минув між передбачуваним терміном пологів і фактичною датою пологів, без зменшення тривалості будь-якої частини обов'язкової післяпологової відпустки.

---

<sup>1</sup> Конвенція МОП № 183 про перегляд Конвенції (переглянутої) про охорону материнства»: від 15 черв. 2000 р. URL: [http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993\\_294](http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993_294).

У разі ж захворювань працюючих матерів або ускладнень чи небезпеки ускладнень у їхньому здоров'ї, викликаних вагітністю або пологами, таким матерям після надання медичного свідоцтва надається додаткова відпустка до або після періоду, на який припадає відпустка у зв'язку із вагітністю та пологами. Характер і максимальна тривалість такої відпустки може встановлюватися відповідно до національного законодавства та практики.

Наступною базовою соціальною складовою законного права працюючої жінки на материнство є, як відомо, її законне право на отримання регулярної грошової допомоги для матеріального утримання самої себе та матеріального утримання народженої нею дитини. Така грошова допомога встановленого законом розміру сплачується жінці-матері протягом періоду її перебування у відпустці у зв'язку із вагітністю та пологами.

Так, у пп. 1–4, 6 та 8 ст. 6 розділу «Допомога» Конвенції МОП № 183 зазначаються такі предметні положення з цього приводу. Відповідно до національного законодавства або будь-яким іншим способом, який відповідає національній практиці, жінкам, які є відсутніми на роботі у зв'язку із відпусткою, указаною у статтях 4 та 5, надається грошова допомога. Грошова допомога встановлюється на такому рівні, аби жінка могла утримувати себе та свою дитину в гідних санітарно-гігієнічних умовах та могла мати належний рівень життя. Якщо відповідно до національного законодавства або практики нарахування грошової допомоги, яка сплачується у зв'язку із вказаною у ст. 4 відпусткою, здійснюється на основі попередніх заробітків, то розмір такої грошової допомоги встановлюється на рівні не менш двох третин від рівня попередніх заробітків жінки або тих її заробітків, які беруться до уваги при нарахуванні допомоги. Якщо відповідно до національного законодавства або практики для встановлення розміру грошової допомоги, яка сплачується у зв'язку із вказаною у ст. 4 відпусткою, використовуються інші методи, то розмір такої допомоги встановлюється в середньому на рівні суми, яка отримується при застосуванні положення попереднього пункту. Якщо жінка не відповідає умовам, які надають їй право на отримання грошової

допомоги, яка встановлюється відповідно до національного законодавства або будь-яким іншим способом, який відповідає національній практиці, то вона має право на адекватну допомогу із фондів соціальної допомоги за умови здійснення перевірки її доходів, що є необхідним для надання такої допомоги. З метою забезпечення статусу жінки на ринку праці допомога у зв'язку із відпусткою, згаданою у статтях 4 та 5, виплачується із фондів обов'язкового соціального страхування чи із громадських фондів або відповідно до порядку, який визначається національним законодавством і практикою. Роботодавець не несе індивідуальної відповідальності за прямі витрати, пов'язані із виплатою будь-якої такої допомоги працюючій у нього за наймом жінці, без його чітко висловленої на те згоди, за винятком випадків, коли: а) це є передбаченим національним законодавством або практикою держави-члена, які були чинними перед прийняттям цієї Конвенції; або б) це є узгодженим на національному рівні урядом та представницькими організаціями роботодавців і трудящих.

У п. 1 ст. 7 розділу «Допомога» Конвенції МОП № 183 окремо зазначається, що держава-член, економіка та система соціального забезпечення якої є недостатньо розвинутими, вважається такою, що додержується викладених вище положень пп. 3 та 4 ст. 6, якщо грошова допомога сплачується у розмірі, що не є нижчим від ставок допомоги, які сплачуються на випадок хвороби або тимчасової непрацездатності, відповідно до національного законодавства.

Заключною базовою соціальною складовою права працюючої жінки на материнство є її законне право на збереження за собою її робочого місця, власне посади, яку вона обіймала перед вагітністю та пологами, тобто перед перебуванням у законній відпустці у зв'язку із вагітністю та пологами.

Так, у рамках ст. 8 розділу «Збереження робочого місця та недопущення дискримінації» Конвенції МОП № 183 сказано, що звільнення роботодавцем жінки в період її вагітності або відсутності на роботі у зв'язку із відпусткою, передбаченою в статтях 4 або 5, або в період після її повернення на роботу, що встановлюється національним законодавством, є незаконним, за винятком звільнення з причин,

які не є пов'язаними із вагітністю або народженням дитини та наслідками цього або із годуванням грудної дитини. Після завершення відпустки у зв'язку із вагітністю та пологами жінці гарантується право повернутися на своє попереднє або еквівалентне робоче місце з оплатою праці за попередніми ставками.

У ст. 9 розділу «Збереження робочого місця та недопущення дискримінації» Конвенції МОП № 183 окремо підтверджується неприпустимість обмеження права як потенційно, так і фактично вагітної жінки на професійно-трудова зайнятість. У цій статті зазначено, що кожна держава-член вживає необхідних заходів, які забезпечують, аби вагітність та пологи не слугували приводом для дискримінації у сфері зайнятості, включно із доступом до зайнятості, незалежно від п. 1 ст. 2. Указані в попередньому пункті заходи включають заборону вимагати проведення аналізу на вагітність або надання довідки про проведення такого аналізу на момент влаштування жінки на роботу, за винятком випадків, коли це необхідно за національним законодавством по відношенню до робіт: а) виконання яких вагітними жінками або годуючими матерями забороняється або обмежується національним законодавством або б) які становлять суттєвий визнаний ризик для здоров'я жінки та дитини.

Так само і безпосередньо той чи інший виробничий/професійно-трудова процес у жодному разі не повинен бути перепорою для права працюючої жінки на материнство, конкретним проявом якого є необхідність для жінки всіляко та систематично доглядати власну дитину, зокрема здійснювати її регулярне годування. Так, у ст. 10 розділу «Годуючі матері» Конвенції МОП № 183 викладено таке. Жінці надається право на одну або кілька перерв на день або на щоденне скорочення робочого часу для годування своєї дитини груддю. Термін, протягом якого допускаються перерви або щоденне скорочення робочого часу для годування грудної дитини, їхня кількість та тривалість, а також процедура щоденного скорочення робочого часу визначаються відповідно до національного законодавства та практики. Ці перерви або щоденне скорочення робочого часу зараховуються як робочий час та оплачуються відповідним чином.

Таким чином, наведені та розглянуті норми сучасного міжнародного трудового права відтворюють низку основних принципів, базових цілей і конкретних завдань МОП у сфері захисту права працюючої жінки на материнство, на отримання нею відпустки у зв'язку із вагітністю та пологами, на отримання нею грошової допомоги у зв'язку із материнством та на збереження за нею робочого місця.

Основними принципами МОП у вказаній сфері нами визначено такі: 1) принцип пріоритетності у певний проміжок часу законного права працюючої жінки на материнство по відношенню до сфери трудових відносин, власне по відношенню до самого процесу їхнього безпосереднього здійснення; 2) виключне значення життя та фізичного та/або психічного здоров'я працюючої вагітної жінки, жінки-матері та її дитини; 3) принцип відносно паритетного розподілу соціальних зобов'язань по відношенню до працюючої вагітної жінки та жінки-матері та її дитини між низкою державних інституцій і тим чи іншим конкретним роботодавцем; 4) принцип недопущення будь-якої дискримінації вагітної жінки та жінки-матері на ринку праці та в рамках інституту трудових відносин у цілому.

На наш погляд, базовими цілями МОП у вказаній сфері є такі: 1) гарантоване збереження життя та фізичного та/або психічного здоров'я працюючої вагітної жінки, жінки-матері та її дитини; 2) забезпечення належних умов, у рамках яких працююча жінка-мати мала б можливість усіляко та систематично доглядати свою дитину; 3) відновлення разом із необхідним підвищенням професійно-трудової працездатності та професійно-трудової кваліфікації працюючої жінки-матері.

Крім того, конкретними завданнями МОП у вказаній сфері є: 1) забезпечення отримання працюючою вагітною жінкою законної відпустки у зв'язку із вагітністю та пологами й інших необхідних відпусток; 2) забезпечення отримання працюючою вагітною жінкою, яка народила дитину, грошової допомоги встановленого законом розміру; 3) забезпечення збереження за жінкою її робочого місця, посади, яку вона обіймала перед перебуванням у законній відпустці у зв'язку із вагітністю та пологами, включно із збереженням за нею відповідного розміру заробітної плати за попередніми ставками.

## **Нарис восьмий**

### **Проблематика заробітної плати за змістом норм сучасного міжнародного трудового права**

---

Сутнісною, системоутворюючою, базово-категоріальною, базово-регулятивною, функціонально-детерміністичною константою інституту трудових відносин є предметні соціально-економічні, взаємопов'язані грошово-фінансові та виробничі відносини між роботодавцем і найманим працівником.

Наріжна цільова предметність таких відносин полягає в обопільному, узгодженому започаткуванні та подальшому обопільному, зазвичай відносно тривалому за часом, відтворенні обома вказаними суб'єктами інституту трудових відносин системи регулярного, паритетного, рівнозначного, еквівалентного, урегульованого як усталеною суспільною практикою, так і нормами трудового та іншого галузевого права обміну робочої (фізичної та/або розумової) сили найманого працівника та/або матеріально втілених результатів її застосування на так само матеріально втілену, насамперед, як відомо, грошову, попередньо та/або в подальшому узгоджену заробітну плату/винагороду, яка забезпечується, надається з боку роботодавця.

Таким чином, варто окремо зазначити, що проблематика вказаного соціально-матеріального обміну досить чітко актуалізує необхідність повсякчасного, гарантованого соціально-правового захисту соціально-трудова прав не лише найманого працівника, а й, безумовно, соціально-трудова прав роботодавця, оскільки виконання вказаного грошово-фінансового зобов'язання роботодавця є обумовленим, у свою чергу, якщо обопільно не передбачено інше, необхідністю, зобов'язанням першочергового, попереднього виконання найманим працівником покладених на нього роботодавцем трудових/професійних завдань.

Тому відповідні норми сучасного міжнародного трудового права, тобто відповідні норми права МОП, є та/або мають бути безпосеред-

ньо спрямованими на ефективне регулювання досить широкого кола проблем, пов'язаних як із належним забезпеченням соціально-трудового права найманого працівника на систематичне отримання ним від його роботодавця гідної, попередньо та/або в подальшому узгодженої заробітної плати/винагороди, так і з належним забезпеченням не менш значущого за своєю предметно-цільовою суттю соціально-трудового права самого роботодавця систематично здійснювати, систематично надавати таку заробітну плату/винагороду виключно за нормовану, якісно та вчасно виконану найманим працівником роботу.

Зміст таких міжнародно-правових норм відтворює вагомі, очевидні ознаки й відчутні результати фундаментальної, сутнісної гуманізації, демократизації та належного комплексного впорядкування сучасного інституту трудових відносин.

Імплементация таких норм до системи національного трудового та іншого галузевого права тієї чи іншої держави є свідченням демократичності її суспільства, відтворенням у рамках її трудового й іншого галузевого права базових, наріжних, універсальних понять про соціальну гідність, соціальну рівноправність і колективну соціальну відповідальність людського громадянського співтовариства.

Власне саме тому надзвичайно актуальним і важливим завданням видається наведення та розгляд змісту тих предметно-спрямованих, регулятивно-цільових норм сучасного міжнародного трудового права, які встановлюють комплекс вимог щодо обов'язковості та систематичності надання роботодавцем найманому ним працівникові попередньо та/або в подальшому узгодженої грошової та/або іншої заробітної плати/винагороди за виконувану працю.

Представлене й актуалізоване нами функціонально-детерміністичне, соціально-цільове тлумачення взаємопов'язаних грошово-фінансових та виробничих відносин між роботодавцем та найманим працівником як обумовлений їхніми соціально-економічними інтересами/потребами соціально-матеріальний обмін є, на наш погляд, багато в чому співзвучним одному з універсальних ціннісно-сміслових, соціально-ціннісних постулатів сучасного міжнародного трудового права, одному із наріжних постулатів міжнародної політики

МОП, згідно з яким, як це зазначено, наприклад, у п. «а» розд. I Декларації стосовно цілей та завдань Міжнародної організації праці від 10 травня 1944 р. (далі – Філадельфійська декларація МОП), «праця не є товаром»<sup>1</sup>.

Насамперед варто також окремо зазначити, що попри багатовікову, фундаментально-усталену, природну, відносно безальтернативну обов'язковість оплати роботодавцем виконуваної найманим працівником роботи, за винятком як минулих, так і сьогоденних прикладів/зразків застосування рабської або незаконної примусової праці, міжнародна нормативізація права найманого працівника на гарантоване отримання ним попередньо та/або в подальшому узгодженої грошової та/або іншої заробітної плати відбулася, як відомо, лише в ХХ ст.

Так, наприклад, серед положень п. «г» розд. III Філадельфійської декларації МОП зазначено необхідність прийняття державами програм, які передбачають надання можливостей для всіх брати участь на рівних началах у розподілі плодів прогресу щодо розміру заробітної плати та доповнення до неї.

У п. 2 ст. 23 Загальної декларації прав людини від 10 грудня 1948 р. (далі – Загальна декларація прав людини) окремо та чітко підтверджено, у свою чергу, фундаментальний принцип рівності, іншими словами, принцип прямої, відносно точної відповідності розміру отримуваної найманим працівником заробітної плати обсягу виконаної ним роботи, оскільки в цьому фрагменті вказаного універсального джерела міжнародного права зазначено, що кожна людина без будь-якої дискримінації має право на рівну оплату за рівну працю<sup>2</sup>.

Згідно з п. 2 ст. 2 Конвенції МОП № 100 про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності від 29 червня 1951 р. (далі – Конвенція МОП № 100) принцип рівності розміру отримуваної найманим працівником заробітної плати обсягу виконаної ним робо-

---

<sup>1</sup> Декларация относительно целей и задач Международной организации труда: от 10 мая 1944 г. URL: [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993\\_328](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_328).

<sup>2</sup> Загальна декларація прав людини: від 10 груд. 1948 р. URL: [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995\\_015](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_015).

ти може застосовуватися шляхом: а) або національного законодавства; б) або системи визначення винагородження, встановленої чи визнаної законодавством; с) або колективних договорів між підприємцями і працівниками; д) або поєднання цих різних способів<sup>1</sup>.

Більш широке, більш узагальнене соціально-ціннісне та соціально-економічне тлумачення та обґрунтування основного призначення заробітної плати/винагороди та права на її отримання надано в п. 3 ст. 23 Загальної декларації прав людини, де наголошено на тому, що кожний працюючий має право на справедливу і задовільну винагороду, яка забезпечує гідне людини існування для її самої та її сім'ї і яка в разі необхідності доповнюється іншими засобами соціального забезпечення<sup>2</sup>.

Нормативізацію вказаного фундаментального соціально-трудового права найманого працівника, урахувавши при цьому досить заострені демократичні гендерні вимоги суспільно-політичного та соціально-економічного життя глобального людського соціуму другої половини ХХ ст., зокрема нормативізацію необхідності якомога більш цілісної інтеграції таких вимог до змісту норм, які формували інститут трудових відносин тієї епохи, здійснено, наприклад, у п. «а» ст. 7 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права, де чітко зазначено, що «держави, які беруть участь у цьому Пакті, визнають право кожного на справедливі і сприятливі умови праці, включаючи, зокрема: а) винагороду, що забезпечувала б як мінімум усім трудящим: і) справедливу зарплату і рівну винагороду за працю рівної цінності без будь-якої різниці, причому, зокрема, *жінкам повинні гарантуватись умови праці, не гірші від тих, якими користуються чоловіки* (курсив наш. – Авт.), з рівною платою за рівну працю; іі) задовільне існування для них самих та їхніх сімей відповідно до постанов цього Пакту»<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> Конвенція МОП № 100 про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності: від 29 черв. 1951 р. URL: [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993\\_002](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_002).

<sup>2</sup> Загальна декларація прав людини: від 10 груд. 1948 р. URL: [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995\\_015](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_015).

<sup>3</sup> Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права: від 16 груд. 1966 р. URL: [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995\\_042](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_042).

Загальноприйнятті, однак, на нашу думку, помірно широкі уявлення про поняття «заробітна плата» та її предметно-цільове, основне функціональне призначення містяться, наприклад, у Конвенції МОП №95 про захист заробітної плати від 1 липня 1949 р. (далі – Конвенція МОП №95).

Так, у рамках ст. 1 цієї Конвенції зазначено, що термін «заробітна плата» означає, незалежно від назви й методу обчислення, будь-яку винагороду або заробіток, які можуть бути обчислені в грошах і встановлені угодою або національним законодавством, що їх роботодавець повинен заплатити на підставі письмового або усного договору про наймання послуг, працівникові за працю, яку виконано чи має бути виконано, або за послуги, котрі надано чи має бути надано<sup>1</sup>.

Більш широкі, тлумачно-варіативні значення цього поняття наведено у ст. 1 Конвенції МОП №100, де зазначено, що «термін “винагородження” містить у собі звичайну, основну чи мінімальну заробітну плату або звичайну, основну чи мінімальну платню та всяку іншу винагороду, надану прямо чи непрямо, в грошах або в натурі підприємцем трудівникові внаслідок виконання останнім якоїсь роботи»<sup>2</sup>.

У свою чергу, у ст. 3 Конвенції МОП №95, навпаки, містяться досить чіткі положення щодо використання найпоширенішої, найприйнятнішої, цивілізованої форми заробітної плати – грошової. Так, у вказаній статті цієї Конвенції зазначено, що «заробітна плата, виплачувана готівкою, виплачуватиметься тільки грішми, що мають законний обіг, і виплату у формі векселів, бонів, купонів чи в будь-якій іншій формі, призначеній замінити гроші, що мають законний обіг, буде заборонено. Компетентна влада може дозволити чи розпорядитися виплачувати заробітну плату банківськими чеками або поштовими переказами, якщо таку форму виплати прийнято у звичайній практиці чи вона конче потрібна з огляду на особливі обставини і якщо колективний договір чи рішення арбітражного органу це перед-

---

<sup>1</sup> Конвенція МОП №95 про захист заробітної плати: від 1 лип. 1949 р. URL: [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993\\_146](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_146).

<sup>2</sup> Конвенція МОП №100 про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності: від 29 черв. 1951 р. URL: [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993\\_002](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_002).

бачають або за відсутністю таких постанов, якщо заінтересований працівник згоден на це»<sup>1</sup>.

Важливими видаються положення і ч. 1 ст. 4 Конвенції МОП №95, у рамках якої відтворюється як достатньо зважене, так і гранично заборонне нормативно-правове ставлення до альтернативних, інших, тобто негрошових, форм заробітної плати. Так, указується, що національне законодавство, колективні договори або рішення арбітражних органів можуть дозволяти часткову виплату заробітної плати в натурі в тих галузях промисловості чи професіях, де цю форму виплати прийнято в звичайній практиці або вона бажана, зважаючи на рід галузі промисловості чи професії, про які йде мова. Виплата заробітної плати у вигляді спиртних чи наркотичних засобів у жодному разі не допускається<sup>2</sup>.

Положення найбільш загального, універсального правового характеру щодо заробітної плати містяться у статтях 5 та 6 Конвенції МОП №95, в яких зазначено, що, по-перше, заробітна плата виплачуватиметься безпосередньо заінтересованому працівникові, якщо національне законодавство, колективний договір або рішення арбітражного органу не передбачають протилежного і якщо заінтересований працівник не погоджується на інший метод. По-друге, роботодавцеві забороняється обмежувати будь-яким способом свободу працівника розпоряджатися своєю заробітною платою на власний розсуд.

Так само загальне положення, яке, однак, стосується прийняттого та/або усталеного механізму надання роботодавцем найманому працівникові заробітної плати, міститься у ст. 12 Конвенції МОП №95, де зазначено, що заробітна плата виплачуватиметься через регулярні проміжки часу. Якщо немає інших відповідних урегулювань, котрі забезпечують виплату заробітної плати через регулярні проміжки часу, то періоди виплати заробітної плати має бути продиктовано національним законодавством або визначено колективним договором чи рішенням арбітражного органу. Коли минає термін трудового дого-

---

<sup>1</sup> Конвенція МОП №95 про захист заробітної плати: від 1 лип. 1949 р. URL: [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993\\_146](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_146).

<sup>2</sup> Там само.

вору, остаточний розрахунок заробітної плати, належної працівнику, має бути проведено відповідно до національного законодавства, колективного договору чи рішення арбітражного органу або, – коли немає такого законодавства, угоди чи рішення, – у розумний термін з урахуванням умов контракту.

Що ж стосується положень ч. 1 ст. 8 Конвенції МОП № 95, то там містяться норми, які стосуються деяких основних проблематичних, конфліктних, болісних аспектів, пов'язаних із нарахуванням та видачею найманому працівникові грошової заробітної плати. У вказаній статті зазначено, що відрахування із заробітної плати дозволяється робити лише за умов та в межах, продиктованих національним законодавством або визначених у колективному договорі чи в рішенні арбітражного органу.

Згідно зі ст. 9 Конвенції МОП № 95 злочинними та забороненими є всякі відрахування із заробітної плати, метою яких є пряма чи непряма виплата працівником роботодавцеві, його представникові чи якомусь посередникові (приміром, агентів з набору робочої сили) за надання чи збереження служби.

Надзвичайно важливого значення в рамках проблематики заробітної плати, зокрема її грошової форми, має проблема її мінімального розміру.

Так, у п. 1 ст. 1 Конвенції МОП № 26 про запровадження процедури встановлення мінімальної заробітної плати від 16 червня 1926 р. (далі – Конвенція МОП № 26) зазначено, що кожна держава – член Міжнародної організації праці, яка ратифікувала цю Конвенцію, зобов'язується запровадити чи зберегти процедуру, шляхом якої можуть встановлюватись мінімальні ставки заробітної плати працівників, зайнятих у певних галузях чи секторах промисловості (і, зокрема, в домашньому виробництві), в яких не існує ефективної системи регулювання заробітної плати через колективні договори чи будь-яким іншим шляхом і в яких заробітна плата дуже низька<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Конвенція МОП № 26 про запровадження процедури встановлення мінімальної заробітної плати: від 16 черв. 1926 р. URL: [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993\\_196](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_196).

Установлений мінімум заробітної плати, згідно з п. 3 ч. 1 ст. 3 Конвенції МОП № 26, є обов'язковим для відповідних роботодавців і працівників і не підлягає зниженню ані за індивідуальною згодою, якщо немає загального чи окремого дозволу з боку компетентного органу влади, ані внаслідок колективного договору.

На нашу думку, важливим є те, що положення наведеної статті Конвенції МОП № 26 поверхово актуалізують відповідні соціально-трудова права не лише найманого працівника, а й роботодавця, відтворюючи, таким чином, у рамках цієї проблематики необхідну та обґрунтовану шкалу допустимості соціально-економічних вимог найманого працівника у сфері заробітної плати.

Більш категоричне нормативне ставлення, яке передбачає застосування норм кримінальної відповідальності за порушення існуючих нормативів у сфері мінімальної заробітної плати, міститься у п. 1 ст. 2 Конвенції МОП № 131 про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються, від 22 червня 1970 р. (далі – Конвенція МОП № 131). Так, у рамках указанного змістовного сегмента наведеного джерела сучасного міжнародного трудового права зазначено, що мінімальна заробітна плата має силу закону й не підлягає зниженню, а незастосування цього положення спричиняє застосування належних кримінальних або інших санкцій щодо відповідної особи чи осіб (маються на увазі саме роботодавці. – *Прим. авт.*)<sup>1</sup>.

Базовими соціально-економічними чинниками, які потрібно враховувати задля визначення рівня мінімальної заробітної плати, виступають, згідно зі ст. 3 Конвенції МОП № 131: а) потреби працівників та їхніх сімей з урахуванням загального рівня заробітної плати в країні, прожиткового мінімуму, допомоги із соціального забезпечення та порівняльного життєвого рівня інших соціальних груп; б) економічні фактори, у тому числі необхідні умови економічного розвитку, рівень продуктивності й бажаність досягнення та підтримання високого рівня зайнятості.

---

<sup>1</sup> Конвенція МОП № 131 про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються: від 22 черв. 1970 р. URL: [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993\\_149](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_149).

Основним, найгострішим предметним аспектом проблематики заробітної плати є, як відомо, практика навмисного та/або ненавмисного ненадання роботодавцем найманому працівникові заробітної плати.

Так, наприклад, згідно з ч. 1 ст. 1 Конвенції МОП № 173 про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця від 23 червня 1992 р. (далі – Конвенція МОП № 173), неплатоспроможністю, власне неплатоспроможністю роботодавця є ситуації, в яких, відповідно до національних законів та практики, відкривається провадження щодо активів роботодавця для повернення грошових сум його кредиторам на колективній основі<sup>1</sup>.

Згідно з ч. 1 ст. 3 Конвенції МОП № 173 держави, які її ратифікували, приймають або зобов'язання, які передбачають захист вимог працівників за допомогою привілеїв, або зобов'язання, які передбачають захист вимог працівників за допомогою установ-гарантів, або зобов'язання, що впливають з обох указаних нормативних компонент.

Принцип привілею, згідно зі ст. 5 Конвенції МОП № 173, передбачає, що у випадку неплатоспроможності роботодавця, вимоги працівників, які впливають із трудових відносин, захищаються за допомогою привілею так, що їх задовольняють за рахунок активів неплатоспроможного роботодавця до того, як непривілейованим кредиторам може бути виплачена їхня частка.

Задоволення соціально-трудова претензій найманого працівника на адресу роботодавця, якого визнано неплатоспроможним, згідно зі ст. 9 Конвенції МОП № 173, може також здійснити установа-гарант.

Таким чином, розглянуті нами норми сучасного міжнародного трудового права чітко відтворюють базові структурно-змістовні компоненти проблематики заробітної плати.

На основі таких правових норм роботодавець та працівник комплексно відтворюються як два рівноправних суб'єкти інституту трудових відносин, взаємодіючи в рамках створеної ними системи соціально-матеріального обміну, яким є надання роботодавцем по-

---

<sup>1</sup> Конвенція МОП № 173 про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця: від 23 черв. 1992 р. URL: [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993\\_286](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_286).

передньо та/або в подальшому узгодженої заробітної плати найманому працівникові за виконуваним ним роботу.

Розглянуті нами норми сучасного міжнародного трудового права зазначають базові принципи цієї системи: а) безальтернативна обов'язковість надання роботодавцем попередньо та/або в подальшому узгодженої заробітної плати найманому працівникові за виконуваним таким найманим працівником роботу, б) можливість кримінальної відповідальності роботодавця за ненадання ним найманому працівникові попередньо та/або в подальшому узгодженої заробітної плати за виконуваним таким найманим працівником роботу, в) рівність розміру заробітної плати найманого працівника нормованому обсягу виконуваної ним роботи, урахуваючи своєчасність та якість її виконання, що, у свою чергу, поверхово та непрямо відтворює низку відповідних виробничих обов'язків найманого працівника, яка обумовлює низку відповідних соціально-трудова прав роботодавця; г) принцип гендерної рівності чоловіків та жінок у межах вказаної системи соціально-матеріального обміну між роботодавцем і найманим працівником.

Певною обмеженістю, певною змістовною лакуною наведених і розглянутих нами норм сучасного міжнародного трудового права є, на нашу думку, відсутність чіткої кодифікації низки виробничих обов'язків найманого працівника перед його роботодавцем.

# **Нарис дев'ятий**

## **Сприяння зайнятості, захист від безробіття та допомога по безробіттю за нормами сучасного міжнародного трудового права**

---

---

Фундаментальним цільовим призначенням будь-якої галузі права є відтворення та захист більш або менш суворих, більш або менш чітких норм, що регулюють ту чи іншу сферу соціальної взаємодії.

Однак і самі правові норми формуються, розвиваються, змінюються, приймаються або ж, навпаки, відхиляються під впливом предметних, об'єктивних вимог та тенденцій соціального розвитку, під впливом низки гострих проблем соціальної дійсності.

Слід зазначити, що в рамках інституту трудових відносин відтворюється відносно часта, регулярна і непередбачувана соціальна трансформація правового та соціально-трудового статусу одного із базових суб'єктів цього інституту – працівника.

Протилежними по відношенню один до одного правовими та соціально-трудовами статусами, до періодичного, циклічного набуття яких призводить указана соціальна трансформація, є, як відомо, з одного боку, статус працюючої, тобто зайнятої тією чи іншою працею людини, а з другого – статус цілком або частково безробітної людини та пов'язані із таким статусом матеріально-фінансові, моральні та інші проблеми.

І відповідний правовий статус та соціально-трудові вимоги/потреби зайнятої людини, і відповідний правовий статус та гострі матеріально-фінансові проблеми безробітної людини однаково вимагають попереднього та подальшого комплексного соціального, державного та іншого захисту згідно з діючими нормами національного та міжнародного трудового, а також іншого галузевого права.

Нехтування ж очевидними соціальними проблемами людей, які потребують матеріально-грошової допомоги по безробіттю або ж є безробітними через брак робочих місць, через відсутність рівнознач-

них професійно-трудоових альтернатив або через втрату роботи під впливом тих чи інших соціально-економічних та багатьох інших обставин, може призвести до широкого соціального невдоволення та/або справжнього соціального вибуху.

Таким чином, зазначена нами сфера інституту трудових відносин є однією із базових, однією із найбільш проблематичних, однією із найактуальніших та однією із найдинамічніших сфер цього інституту. Ця сфера вимагає до себе повсякчасної та значної уваги з боку громадських, державних, духовних та багатьох інших законних соціально-регулятивних інституцій.

Тому встановлення чітких, зрозумілих, демократичних та суспільно прийнятних правових норм у сфері сприяння широкій трудовій зайнятості населення, забезпечення ефективного захисту населення від безробіття та надання населенню гарантованої допомоги по безробіттю є запорукою соціальної справедливості, соціального консенсусу, соціальної стабільності, оптимізації існуючої системи соціальної стратифікації і, таким чином, запорукою соціальної злагоди та соціально-економічного розвитку.

Власне саме тому надзвичайно актуальним і важливим видається здійснення комплексного дослідницького розгляду змісту тих предметно-спрямованих, регулятивно-цільових норм сучасного міжнародного трудового права, які встановлюють основні принципи, базові цілі та конкретні завдання МОП у сфері сприяння зайнятості, захисту від безробіття та допомоги по безробіттю.

Досить природним і логічним видається те, що проблематика сприяння зайнятості, захисту від безробіття та допомоги по безробіттю посіла одне із провідних місць у рамках міжнародного соціально-економічного, «трудоового» порядку денного одразу ж після заснування МОП у 1919 р.

Слід окремо відзначити, що задовго до того, як відбулося загальне декларування на міжнародному рівні універсального права людини бути працевлаштованою, у рамках низки правових джерел і рекомендаційних документів МОП було кодифіковано правові норми та рекомендації стосовно вирішення вказаної проблематики.

Так, наприклад, згідно з п. 1 ст. 2 Конвенції МОП №2 про безробіття від 29 жовтня 1919 р. чітко визначено першочергове зобов'язання всіх держав – членів МОП: встановити систему безплатних державних бюро зайнятості, які б перебували під контролем центрального державного органу<sup>1</sup>.

Однак п. 2 ст. 2 цієї Конвенції передбачає, у свою чергу, законну можливість паралельного функціонування і приватних служб зайнятості.

Необхідність створення системи державних безплатних служб зайнятості додатково підтверджена змістом п. 1 ст. 1 Конвенції МОП №88 про організацію служби зайнятості від 9 липня 1948 р.<sup>2</sup>

У п. 1 ст. 3 цієї Конвенції наведено також норми щодо географічно-організаційної структури таких служб, які мають містити мережу місцевих, а де це видається доцільним, і регіональних бюро, достатніх за кількістю для обслуговування кожного географічного району країни і зручно розташованих для роботодавців та працівників.

Також надзвичайно важливою та практично спрямованою міжнародною правовою нормою, яка одразу ж чітко встановила систему та принцип транскордонного солідарного реагування держав – членів МОП на проблему передбачуваного і, таким чином, непередбачуваного настання безробіття, є норма ст. 3 Конвенції МОП №2 про безробіття, де вказується, що держави, які встановили систему страхування на випадок безробіття, вживають на умовах, погоджених між заінтересованими членами, заходів з тим, щоб зайняті роботою громадяни однієї з країн – членів МОП, які працюють на території іншого члена МОП, одержували страхову допомогу в тому самому розмірі, що й зайняті роботою громадяни останнього<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> Конвенція МОП №2 про безробіття: від 29 жовт. 1919 р. URL: [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993\\_143](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_143).

<sup>2</sup> Конвенція МОП №88 про організацію служби зайнятості: від 9 лип. 1948 р. URL: [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993\\_224](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_224).

<sup>3</sup> Конвенція МОП №2 про безробіття: від 29 жовт. 1919 р. URL: [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993\\_143](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_143).

Однак пп. 1 та 2 Рекомендації МОП №44 щодо страхування на випадок безробіття та щодо надання допомоги безробітним від 23 червня 1934 р. (далі – Рекомендація МОП №44) не тільки додатково наголошують на необхідності створення загальної системи страхування на випадок безробіття, але й закликають до створення окремої, додаткової системи надання фінансової допомоги тим особам, які вже вичерпали своє право на одержання допомоги, а в деяких випадках і тим особам, які ще не набули права на одержання допомоги<sup>1</sup>.

Також, уточнюючи ґрунтовно-варіативний зміст поняття «безробітний», п. 3 Рекомендації МОП №44 виокремлює та вводить у нормативний обіг таке поняття, як «частково безробітний».

Загальною та цілком природною межею остаточного припинення сплати страхування на випадок безробіття визначено, згідно з підп. «b» п. 4 Рекомендації МОП №44, настання природного віку, який одразу ж надає людині законне право на отримання пенсії по старості.

Так само в цілях охопту системою страхування по безробіттю якомога ширших верств населення в рамках Рекомендації МОП №44 відтворено положення щодо практичного, скажімо так, «недоктринерського» реагування на випадки, коли застосування загальних положень щодо страхування на випадок безробіття до певної категорії працівників є дещо ускладненим. Так, згідно з підп. «с» п. 4 Рекомендації МОП №44 для страхування таких працівників слід проводити окремі, особливі заходи. Ці особливі заходи мають бути спрямовані, зокрема, на отримання достатніх доказів безробіття та на узгодження розміру допомоги із звичайним заробітком відповідних працівників.

Надзвичайно важливим і таким, що урівнює відповідне соціально-трудове право всіх працівників незалежно від роду їхніх професійно-трудових занять, є, згідно з п. 5 даної Рекомендації, окреме положення про те, що коли за критерій для обов'язкового страхування є доцільним установити розмір максимальної заробітної плати, то

---

<sup>1</sup> Рекомендації МОП №44 щодо страхування на випадок безробіття та щодо надання допомоги безробітним: від 23 черв. 1934 р. URL: [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993\\_205](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_205).

вказаний критерій не повинен стосуватися виключно тих працівників, які одержують достатньо високу заробітну плату для того, щоб мати можливість забезпечити себе власними коштами на випадок безробіття.

Допустимий страховий стаж, згідно з п. 6 Рекомендації МОП №44, не повинен перевищувати 26 тижнів роботи за професією, на яку поширюється система страхування, або ж не повинен перевищувати 26 щотижневих внесків чи еквівалентної суми за дванадцятимісячний період, що передував зверненню по допомогу, або ж 52 тижнів роботи, чи 52 щотижневих внесків, або еквівалентної суми за 24 місяці, що передували зверненню по допомогу<sup>1</sup>.

Окрему увагу в рамках Рекомендації МОП №44 приділено і надзвичайно важливому питанню про професійно-трудові альтернативи для безробітних осіб, звернення до яких становитиме працю за новою, часто абсолютно незнайомою для цілком або частково безробітної особи професійно-трудовою спеціальністю.

Так, п. 9 Рекомендації МОП №44 закликає належно враховувати тривалість роботи особи за її попередньою спеціальністю, її шанси на здобуття роботи за своєю спеціальністю, її професійну підготовку та придатність до нової роботи.

Ті самі базові принципи уважності, розбірливості та гуманності відтворено й у підп. «b» п. 11 Рекомендації МОП №44, де зазначено, що, покладаючи на безробітного зобов'язання поступити на громадські роботи, організовані на користь безробітних, слід урахувати його вік, стан здоров'я, попереднє заняття та придатність до такої роботи.

І власне лише в Рекомендації МОП №67 щодо забезпечення доходу від 12 травня 1944 р. (далі – Рекомендація МОП №67) було вперше визначено, за яких саме обставин повинна виплачуватись допомога по безробіттю.

Так, у п. 14 розділу «Безробіття» Рекомендації МОП №67 зазначено, що випадком, коли повинна виплачуватись допомога по безро-

---

<sup>1</sup> Рекомендація МОП №44 щодо страхування на випадок безробіття та щодо надання допомоги безробітним: від 23 черв. 1934 р. URL: [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993\\_205](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_205).

біттю, є втрата заробітку у зв'язку з безробіттям застрахованої особи, яка звичайно працює, здатна до систематичної роботи у певній сфері, і яка шукає підхожу роботу, або у зв'язку з частковим безробіттям<sup>1</sup>.

Таким чином, нормативізація наведених у цьому пункті соціальних характеристик цілком або частково безробітної особи, зокрема нормативізація процесу пошуку нею підхожої роботи, указує на те, що фундаментальними складовими будь-якої системи сприяння зайнятості, захисту від безробіття та допомоги по безробіттю є, з одного боку, активна державна та громадська багатостороння допомога цілком або частково безробітній особі, а з другого – врахування за такою особою її попереднього статусу активно працюючої людини та її щире, активне прагнення якомога скоріше повернутися до соціалізованого кола працюючих, зайнятих людей.

Тому на підтвердження всього зазначеного у підп. 2 п. 14 розділу «Безробіття» Рекомендації МОП № 67 наводиться базова соціально-реінтеграційна мета сплати допомоги по безробіттю – виплата повинна тривати доти, доки застрахованій особі не буде запропоновано підхожу роботу.

Попри свою очевидну варіативність і залежно від конкретних життєвих обставин та соціально-психологічних характеристик цілком або частково безробітної особи поняття «підхожа робота», так чи інакше, відтворює спрямованість на соціальну реінтеграцію такої особи до кола працюючих, зайнятих людей. Так, підпункти 3 та 4 п. 14 розділу «Безробіття» Рекомендації МОП № 67 зазначають таке з цього приводу. Протягом початкового періоду повинні вважатися підхожими лише такі види роботи: а) робота за звичайним фахом застрахованої особи в такому місці, яке не вимагає зміни місця проживання, і за плату, яка існує в даний час, встановлену компетентними договорами, якщо вони застосовуються; або б) інша робота, прийнятна для застрахованої особи. Після закінчення початкового періоду: а) робота, яка вимагає зміни фаху, може вважатися підхожою, якщо пропонується робота є такою, що може в розумних межах бути

---

<sup>1</sup> Рекомендація МОП № 67 щодо забезпечення доходу: від 12 трав. 1944 р. URL: [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993\\_323](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_323).

запропонована застрахованій особі з урахуванням її сил, здатності, минулого досвіду і доступних для неї засобів навчання; б) робота, яка вимагає зміни місця проживання, може вважатися підхожою, якщо на новому місці проживання є підхоже житло; с) робота в менш сприятливих умовах, ніж ті, в яких застрахована особа звичайно працювала за своїм фахом і у своєму районі, може вважатися підхожою, коли запропоновані умови відповідають загальним нормам, яких дотримують у тій професії і в тому районі, в яких ця робота пропонується<sup>1</sup>.

На відміну від усіх наведених правових джерел і рекомендаційних документів МОП, Конвенція МОП № 102 про мінімальні норми соціального забезпечення від 28 червня 1952 р. наводить чіткий перелік категорій так званих захищених осіб, тобто власне осіб, які користуються законним правом на отримання допомоги по безробіттю. Такими категоріями осіб, згідно зі ст. 21 даної Конвенції, є: а) встановлені категорії працюючих, які становлять не менше ніж 50 відсотків усіх працюючих, або б) усіх жителів, кошти яких під час охоплюваного ризику не перевищують меж, встановлених таким чином, щоб дотримувалися вимоги ст. 67, або с) у випадках, коли діє заява, зроблена за ст. 3, встановлені категорії працюючих, які становлять не менше ніж 50 відсотків усіх працюючих на промислових підприємствах, які мають 20 чи більше працівників<sup>2</sup>.

У свою чергу, лише в рамках Конвенції МОП № 122 про політику в галузі зайнятості від 9 липня 1964 р. було вперше визначено низку таких основних принципів політики сприяння зайнятості, які базувались на врахуванні: соціальної природи людини, вираженої в її прагненні до праці; соціально-економічної та виробничої продуктивності її праці; універсальних соціально-економічних та інших прав людини. Так, у п. 2 ст. 1 даної Конвенції зазначається, що ця політика має на меті забезпечувати, щоб: а) була робота для всіх, хто готовий стати до роботи і шукає роботу; б) така робота була якомога продуктивнішою; с) була свобода вибору зайнятості і най-

---

<sup>1</sup> Рекомендація МОП № 67 щодо забезпечення доходу: від 12 трав. 1944 р. URL: [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993\\_323](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_323).

<sup>2</sup> Конвенція МОП № 102 про мінімальні норми соціального забезпечення: від 28 черв. 1952 р. URL: [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993\\_011](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_011).

ширші можливості для кожного працівника здобути підготовку та використовувати свої навички і здібності для виконання роботи, до якої він придатний, незалежно від раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних поглядів, іноземного походження чи соціального походження<sup>1</sup>.

Крім створення безплатних державних служб зайнятості та систем вакантних професійно-трудовах альтернатив, справі забезпечення зайнятості та боротьби із безробіттям мають сприяти і відповідні програми професійної орієнтації та професійної підготовки. Так, згідно з пп. 1 та 2 ст. 1 Конвенції МОП № 142 про професійну орієнтацію та професійну підготовку в галузі розвитку людських ресурсів від 23 червня 1972 р., кожна держава – член МОП ухвалює та розвиває всебічні й скоординовані політику і програми професійної орієнтації та професійної підготовки, тісно пов'язані із зайнятістю, зокрема через державні служби зайнятості. Ця політика і програми належним чином ураховують: а) потреби, можливості та проблеми зайнятості як на регіональному, так і на національному рівні; б) стадію та рівень економічного, соціального і культурного розвитку; с) взаємозв'язок між розвитком людських ресурсів та іншими економічними, соціальними й культурними цілями<sup>2</sup>.

У рамках Конвенції МОП № 168 про сприяння зайнятості та захист від безробіття від 21 червня 1988 р. підсумовано, узагальнено та дещо детальніше розвинуто деякі відповідні нормативні положення всіх вищенаведених правових джерел і рекомендаційних документів МОП.

Так, наприклад, у ст. 7 розд. II «Сприяння продуктивній зайнятості» цієї Конвенції зазначено, що кожна держава – член МОП опрацьовує як пріоритетну мету політику, спрямовану на сприяння повній, продуктивній і вільно вибраній зайнятості всіма відповідними засобами, серед яких соціальне забезпечення. Такі засоби повинні місти-

---

<sup>1</sup> Конвенція МОП № 122 про політику в галузі зайнятості: від 9 лип. 1964 р. URL: [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993\\_062](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_062).

<sup>2</sup> Конвенція МОП № 142 про професійну орієнтацію та професійну підготовку в галузі розвитку людських ресурсів: від 23 черв. 1972 р. URL: [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993\\_057](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_057).

ти, серед іншого, служби зайнятості, професійну підготовку та професійну орієнтацію<sup>1</sup>.

Надзвичайно важливим є зміст п. 1 ст. 8 розд. II «Сприяння продуктивній зайнятості» цієї Конвенції, яка суттєво розвиває положення всіх вищенаведених правових джерел і рекомендаційних документів МОП власне щодо методів сприяння зайнятості, профілактики безробіття, а також щодо встановлення низки додаткових категорій осіб, яким має бути забезпечена допомога. У даній статті зазначено, що кожна держава – член МОП прагне ввести, зважаючи на соціальне законодавство й практику, спеціальні програми, що сприяють створенню робочих місць та допомозі в питаннях зайнятості, а також сприяють здобуттю продуктивної і вільно вибраної зайнятості для певних категорій осіб, які перебувають у несприятливому становищі і які стикаються або можуть стикатися з труднощами в пошуках стабільної зайнятості, таких як жінки, молоді працівники, інваліди, працівники літнього віку, особи, що є безробітними тривалий час, працівники-мігранти, котрі живуть у країні на законних підставах, і працівники, котрих зачепили структурні зміни.

Необхідну норму щодо низки категорій осіб, які підлягають захисту, тобто користуються правом на отримання допомоги по безробіттю, крім приписуваних категорій працівників, які становлять не менш як 85 відсотків усіх працівників, доповнено тим, що зазначеним правом користуються, згідно з п. 1 ст. 11 розд. IV «Особи, які підлягають захисту» цієї Конвенції, також державні службовці та учні на виробництві.

Що ж стосується методів захисту від безробіття, то п. 1 ст. 12 розд. V «Методи захисту» зазначає, що кожний член МОП може визначити метод або методи захисту, за допомогою яких він вважає за краще застосовувати положення Конвенції, чи за допомогою системи внесків або системи, не основаної на внесках, чи за допомогою сполучення таких систем<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Конвенція МОП № 168 про сприяння зайнятості та захист від безробіття: від 21 черв. 1988 р. URL: [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993\\_182](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_182).

<sup>2</sup> Там само.

Статті 13 та 14 розд. VI «Допомога, що підлягає виплаті» цієї Конвенції зазначають таке. Допомога, надавана безробітним у формі періодичних виплат, може бути пов'язана з видом захисту. У випадках повного безробіття допомога виплачується у формі періодичних виплат, зараховуваних таким чином, щоб забезпечити одержувачеві часткове й тимчасове відшкодування втраченого доходу і в той же час щоб не знижувати стимулів до здобуття роботи чи до створення зайнятості.

Найбільш ґрунтовно норми про періодичні виплати на випадок безробіття викладено в п. 1 ст. 15 розд. VI «Допомога, що підлягає виплаті» цієї Конвенції. У разі повного безробіття й перерви в одержанні заробітку, спричиненої тимчасовим припиненням виробництва без якогось припинення трудових відносин, якщо такий випадок внесено у сферу охоплення, допомога надається у вигляді періодичних виплат, зараховуваних таким чином: а) якщо ця допомога нараховується на основі внесків, котрі робляться захищеною особою чи від її імені, або з урахуванням попереднього заробітку, вона встановлюється в розмірі не менш як 50 відсотків від попереднього заробітку, причому допускається призначити максимум за сумою допомоги або за сумою заробітку, що підлягає врахуванню, який може бути пов'язаний, наприклад, із зарплатою кваліфікованого робітника або із середньою зарплатою працівників цього району; б) якщо така допомога має за основу не внески чи попередні заробітки, то вона повинна становити не менш як 50 відсотків від встановленої законом мінімальної заробітної плати чи від заробітної плати звичайного чорнороба або розмір її повинен забезпечувати мінімум, потрібний для покриття витрат на основні життєві потреби, залежно від того, що більше.

Таким чином, наведені та розглянуті норми сучасного міжнародного трудового права відтворюють низку вказаних основних принципів, базових цілей та конкретних завдань МОП у сфері сприяння зайнятості, захисту від безробіття та допомоги по безробіттю.

# Нарис десятий

## **Універсальні соціально-трудові права представників корінних народів за змістом норм міжнародного трудового права та міжнародних декларативно-рекомендаційних положень**

Загальнолюдський історичний вимір результатів комплексної гуманізації та демократизації інституту трудових відносин відтворюється не через абстрактне право абстрактної людини на гарантоване отримання нею гідно оплачуваної, унормованої, всебічно соціально врегульованої праці, а саме через досить конкретне, чітко нормативізоване, рівне людське право на отримання певного життєво необхідного соціального блага без зазнання дискримінації за цілою низкою природних соціально-антропологічних чинників та без зазнання дії низки соціальних та національних забобонів, притаманних суспільствам багатьох минулих історичних епох, і зокрема навіть тих, які не є занадто віддаленими від сьогодення.

Нарівні із міжнародною та національною суворою нормативно-правовою заборонаю дискримінації людини в рамках інституту трудових відносин за ознакою її статі та/або віку, соціального походження, майнового стану чи політико-ідеологічних переконань на предмет, наприклад, допущення її до тієї чи іншої сфери професійно-трудової діяльності, її права на вільне отримання тієї чи іншої професійно-трудової кваліфікації/освіти та підвищення її рівня, на отримання гідної оплати за виконувану нею працю, на гідні умови самого трудового процесу та права на користування цілою низкою інших надзвичайно важливих соціальних здобутків, пов'язаних із встановленням, здійсненням, регулюванням та припиненням трудових відносин, важливою, фундаментально цінною видається аналогічна нормативно-правова заборона дискримінації людини у вказаних випадках саме за расовою, національно-етнічною та релігійно-конфесійною приналежністю.

У рамках відносно єдиної, цілісної, історично обумовленої категорії/групи соціально вразливих осіб, які можуть зіткнутися та/або стикаються із дискримінацією в межах інституту трудових відносин за расовою, національно-етнічною та релігійно-конфесійною приналежністю, слід виокремити представників корінних народів, які в багатьох сучасних державах незалежно від географічного розташування не належать до так званої «титульної», «державотворчої» нації.

На жаль, слід зазначити, що, попри нормативно-правову гарантованість та офіційну кодифікацію всіх універсальних та спеціальних соціально-трудова прав представників корінних народів, які, у свою чергу, часто є національно-етнічними та/або релігійно-конфесійними меншинами, сучасна повсякденна соціальна практика багатьох держав може не відповідати змісту предметно-спрямованих, регулятивно-цільових норм не лише національного, але й міжнародного трудового права.

Неприпустимі пережитки етноцентричного, подекуди цілком ксенофобського світосприйняття відтворюють абсолютно суб'єктивні, антигуманні та ганебні для сучасної цивілізованої людини уявлення про буцімто соціально-трудова «неповноцінність», «нерозвиненість», «безнадійність», «нездатність», «обмеженість» представників тих чи інших національно-етнічних та релігійно-конфесійних груп/спільнот, «невигідність» їх залучення до певних видів професійно-трудова діяльності, прийому на роботу.

Таким чином, у рамках інституту трудових відносин представники корінних народів можуть становити надзвичайно вразливу категорію/групу осіб, яким можуть загрожувати такі, подекуди штучно обумовлені соціальні негаразди/лиха, як постійне та/або тимчасове, іноді довготривале безробіття, повсякчасне виконання ними лише тяжкої та/або некваліфікованої праці, неотримання гідної оплати за ту чи іншу виконувану ними працю.

Безсумнівним є те, що універсальною та обов'язковою, повсякчас актуальною ознакою сучасного цивілізованого, гуманного, демократичного, правового суспільства є рівноправність усіх його членів, рівний, гарантований та широкий доступ усіх громадян, незалежно від їхньої расової, національно-етнічної та релігійно-конфесійної

приналежності, до всіх сучасних життєво необхідних соціальних благ, зокрема або насамперед до тих, які відтворюються в рамках інституту трудових відносин.

Зазначимо також, що сам принцип історичної справедливості вимагає суворого, постійного та широкого нормативно-правового захисту універсальних соціально-трудої прав представників корінних народів; існує також актуальна необхідність не лише належної імплементації, але й подальшого змістовного вдосконалення відповідних норм сучасного міжнародного та національного трудового права.

Власне саме тому надзвичайно актуальним видається здійснення детального науково-дослідного розгляду змісту саме тих норм сучасного міжнародного трудового права та змісту саме тих сучасних міжнародних декларативно-рекомендаційних положень, які комплексно та чітко встановлюють, детально регулюють і дієво захищають універсальні соціально-трудої права представників корінних народів.

Проблематика поступової та чіткої нормативізації комплексу соціально-трудої прав представників корінних народів, насамперед їхніх саме універсальних соціально-трудої прав, які, у свою чергу, є водночас і одними з універсальних прав людини, і нормативізації таких універсальних соціально-трудої прав, що є притаманними саме такій базовій суб'єктній категорії інституту трудових відносин, як «працівник», початково та безпосередньо відтворювалася в рамках фундаментального соціально-гуманістичного, історично-сміслового контексту.

Цей контекст спочатку полягав далеко не в тому, що, згідно із підп. «а» п. I Філадельфійської декларації МОП, праця не є товаром, а саме в тому, що праця в її загальному розумінні та сам працівник як людина не є / не повинні бути об'єктом/предметом чужої, сторонньої приватної власності, не є / не повинні бути об'єктом/предметом торговельно-економічних, господарчих відносин, притаманних епосі рабства та/або феодалізму<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Декларация относительно целей и задач Международной организации труда: от 10 мая 1944 г. URL: [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993\\_328](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_328).

Саме тому в підп. «а» п. II Філадельфійської декларації МОП чітко зазначається, що всі люди, незалежно від раси, віри або статі, мають право здійснювати свій матеріальний добробут і свій духовний розвиток в умовах свободи та гідності, економічної стійкості та рівних можливостей<sup>1</sup>.

Базовими складовими матеріального добробуту всього людства, відповідно до положень п. III Філадельфійської декларації, яких, у свою чергу, може бути досягнуто, зокрема, в рамках інституту гуманних, рівноправних, вільних, соціально врегульованих, правових трудових відносин, визначено, серед іншого, повну трудову зайнятість та підвищення життєвого рівня, забезпечення можливостей навчання та вільного пересування (міграції) працівників, рівну для всіх можливість брати участь у розподіленні плодів прогресу щодо розміру заробітної плати та її підвищення, тривалості робочого часу та всіх інших умов праці, визнання та забезпечення права на ведення колективних переговорів із метою забезпечення співробітництва між працівниками та роботодавцями (робочою силою та підприємцями) тощо<sup>2</sup>.

Таким чином, якщо історія соціально-революційної боротьби західноєвропейського пролетаріату є історією боротьби особистісно вільних трудящих громадян за право вільно, вигідно, законно, іншими словами, гідно та врегульовано продавати свою робочу силу та результати її застосування, тобто йдеться саме про наведені складові матеріального добробуту працівників, то попередня соціальна та інша історія багатьох корінних народів, наприклад корінних народів Африки, на жаль, є історією їхнього перебування у рабстві як абсолютно безправної робочої сили, що була об'єктом/предметом довільної, антигуманної купівлі, продажу та експлуатації.

Так, у рамках ст. 1 Конвенції про рабство від 25 вересня 1926 р. із змінами, внесеними Протоколом від 7 грудня 1953 р. (далі – Конвенція про рабство від 1926 р.), чітко зазначено конкретні антигуман-

---

<sup>1</sup> Декларация относительно целей и задач Международной организации труда: от 10 мая 1944 г. URL: [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993\\_328](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_328).

<sup>2</sup> Там само.

ні соціально-інституційні основи експлуатації рабської робочої сили та повного соціально-економічного розпорядження нею, а саме: рабством є стан чи положення людини, над якою здійснюються атрибути права власності або деякі з них; торгівлею ж невольниками визначено будь-який акт захоплення, придбання чи передання людини з метою продажу її в рабство; будь-який акт придбання невольника з метою його продажу чи обміну; будь-який акт передання шляхом продажу чи обміну невольника, придбаного з метою продажу чи обміну, так само як і будь-який акт торгівлі чи перевезення невольників<sup>1</sup>.

За змістом ст. 2 Конвенції про рабство від 1926 р. члени міжнародного співтовариства зобов'язуються запобігати торгівлі невольниками та припиняти її, а також домагатися поступово й у найкоротший термін цілковитого скасування рабства в усіх його формах<sup>2</sup>.

Таким чином, ідеться саме про той атрибут права власності над людиною, який передбачає перебування людини-працівника в чужій приватній власності як носія робочої сили.

Дещо двозначними, такими, що тимчасово закріплювали на територіях, які були тодішніми колоніями та підмандатними територіями європейських держав, статус-кво трудових відносин, іноді досить близьких до історичних інститутів рабства, кріпацтва та/або незаконної обов'язкової чи примусової праці, видаються положення і ст. 9 Конвенції про рабство від 1926 р., в якій зазначено, що кожна держава в питанні про застосування положень цієї Конвенції не накладає зобов'язань на всю сукупність територій, які знаходяться під її суверенітетом, юрисдикцією, покровительством, сюзеренітетом чи опікою, або на деякі з них і може надалі приєднатися до положень цієї Конвенції повністю або частково від імені будь-якої із таких територій<sup>3</sup>.

Крім соціально-економічних, соціально-трудових, господарчих відносин, притаманних інституту рабства, іншим проявом нехтування універсальними особистими та соціально-трудовими правами

---

<sup>1</sup> Конвенція про рабство: від 25 верес. 1926 р. із змінами, внесеними Протоколом від 7 груд. 1953 р. URL: [http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/995\\_161](http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/995_161).

<sup>2</sup> Там само.

<sup>3</sup> Там само.

представників корінних народів була практика незаконного примусу їх до виконання тієї чи іншої роботи.

Прикладом чіткої правової заборони експлуатації будь-якої людини, зокрема і тої, яка є представником корінного народу, як робочої сили в рамках трудових відносин, які передбачають незаконне застосування примусової чи обов'язкової праці, з огляду на очевидну історичну практику соціально-трудового буття корінних народів африканських та азійських колоній європейських держав, є положення ст. 5 Конвенції МОП № 29 про примусову чи обов'язкову працю від 10 червня 1930 р. (далі – Конвенція МОП № 29). Так, у рамках указаної статті Конвенції МОП № 29 зазначено, що ніяка концесія, надана приватним особам, компаніям чи товариствам, не повинна вести до запровадження будь-якої форми примусової чи обов'язкової праці з метою виробництва або збору продуктів, що використовуються цими приватними особами, компаніями чи товариствами і якими вони торгують. Якщо існуючі концесії включають положення, що викликають застосування примусової чи обов'язкової праці, то ці положення повинні бути скасовані в якомога коротший строк з метою виконання вказівок статті 1 цієї Конвенції<sup>1</sup>.

Положеннями, які додатково нормативно забороняють незаконне застосування примусової чи обов'язкової праці та які більш явно вказують на минулу практику колоніальних трудових відносин із представниками корінних народів Африки та Азії, є положення ст. 6 та п. 1 ст. 7 Конвенції МОП № 29, в яких ідеться про те, що чиновники (колоніальної) адміністрації, навіть якщо їх завданням є заохочення довіреного їм населення до якої-небудь форми праці, не повинні примушувати населення або окремих осіб працювати на користь приватних осіб, компаній чи товариств; вожді племен, які не виконують адміністративних обов'язків, не повинні вдаватися до примусової чи обов'язкової праці<sup>2</sup>.

Іншим прикладом положення про нормативну неприпустимість здійснення трудових відносин, які є, так чи інакше, зумовленими

---

<sup>1</sup> Конвенція МОП № 29 про примусову та обов'язкову працю: від 10 черв. 1930 р. URL: [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993\\_136](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_136).

<sup>2</sup> Там само.

расовою, національно-етнічною та релігійно-конфесійною приналежністю, є норма п. «д» ст. 1 Конвенції МОП № 105 про скасування примусової праці від 25 червня 1957 р., у рамках якої зазначається зобов'язання держав – членів МОП не вдаватися до примусової праці як заходу дискримінації за ознаками расової, соціальної і національної приналежності чи віросповідання<sup>1</sup>.

До неприпустимого виду трудових відносин, які, як свідчить історична соціально-економічна, господарча практика, були притаманними корінним народам тих чи інших держав, віднесено також, згідно з п. «б» ст. 1 розд. I «Інститути та звичаї, подібні до рабства» Додаткової конвенції про скасування рабства, торгівлі та інститутів і звичаїв, подібних до рабства, від 7 вересня 1956 р., і інститут кріпацтва, яким визначено таке користування землею, за якого її користувач є зобов'язаний за законом, звичаєм чи угодою жити та працювати на землі, яка належить іншій особі, та виконувати певну роботу для такої особи або за винагороду, або без такої, та не може змінити свого становища<sup>2</sup>.

Однак у п. V Філадельфійської декларації МОП додатково зазначено, що принципи, викладені в Декларації, мають бути цілком застосовані до всіх народів і що, у той час як метод їх застосування має бути визначеним з належним урахуванням стадії соціального та економічного розвитку, досягнутої кожним народом, прогресивне застосування їх до народів, які досі перебувають у стані залежності, а також до тих, які вже отримали самоврядування, є завданням всього цивілізованого світу<sup>3</sup>.

У свою чергу, з огляду на положення ст. 2 такого універсального міжнародного декларативно-рекомендаційного документа, як Загальна декларація прав людини, в якій зазначено, що кожна людина повинна мати всі права і всі свободи, проголошені цією Декларацією,

---

<sup>1</sup> Конвенція МОП № 105 про скасування примусової праці: від 25 черв. 1957 р. URL: [http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/993\\_013](http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/993_013).

<sup>2</sup> Додаткова конвенція про скасування рабства, торгівлі та інститутів і звичаїв, подібних до рабства: від 7 верес. 1956 р. URL: [http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/995\\_160](http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/995_160).

<sup>3</sup> Декларация относительно целей и задач Международной организации труда: от 10 мая 1944 г. URL: [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993\\_328](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_328).

незалежно від раси, кольору шкіри, статі, мови, релігії, політичних або інших переконань, національного чи соціального походження, майнового, станового або іншого становища, у рамках статей 23 та 24 Загальної декларації прав людини остаточно та максимально чітко проголошено низку універсальних соціально-трудова прав, якими є право на працю, на вільний вибір роботи, на справедливі і сприятливі умови праці, на захист від безробіття, на рівну оплату за рівну працю, на створення професійних спілок і входу до них для захисту своїх інтересів, на відпочинок і дозвілля, включаючи право на розумне обмеження робочого дня та на оплачувану періодичну відпустку<sup>1</sup>.

Окремо в ст. 4 Загальної декларації прав людини зазначається, що ніхто не повинен бути в рабстві або в підневільному стані; рабство і работоргівля забороняються в усіх їх видах<sup>2</sup>.

У рамках положень статей 7 та 8 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права, знову ж таки, з попереднім урахуванням норми п. 2 ст. 2 про те, що права, проголошені в цьому Пакті, здійснюватимуться без будь-якої дискримінації щодо раси, кольору шкіри, статі, мови, релігії, політичних чи інших переконань, національного чи соціального походження, майнового стану, народження чи іншої обставини, суттєво розширено комплекс універсальних соціально-трудова прав будь-якої людини. Крім наведених у Філадельфійській декларації МОП та Загальній декларації прав людини фундаментальних соціально-трудова прав, норми вказаних статей Міжнародного пакту додатково та окремо нормативізують право будь-якої людини на умови роботи, що відповідають вимогам безпеки та гігієни, право на однакову для всіх можливість просування по роботі на більш високі ступені виключно на підставі трудового стажу і кваліфікації та право на страйк за умови його здійснення відповідно до законів кожної країни<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> Загальна декларація прав людини: від 10 груд. 1948 р. URL: [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995\\_015](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_015).

<sup>2</sup> Там само.

<sup>3</sup> Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права: від 16 груд. 1966 р. URL: [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995\\_042](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_042).

Заборона дискримінації людини в рамках сучасного інституту трудових відносин у сфері праці та занять за будь-якою із вищевведених ознак, зокрема за расовою, національно-етнічною та релігійно-конфесійною приналежністю, є підтвердженою і за змістом підп. «d» п. 2 Декларації МОП основних принципів та прав у світі праці від 18 червня 1998 р.<sup>1</sup>

Низка інших діючих джерел міжнародного трудового права також відтворювала інші особливості інституту трудових відносин колоніального типу із представниками корінних народів.

Так, наприклад, пп. «а» та «b» ст. 1 Конвенції МОП № 64 про регулювання письмових трудових контрактів працівників з корінного населення від 28 червня 1939 р. (далі – Конвенція МОП № 64) відтворюють інститут тогочасних трудових відносин, суб'єкти якого, як працівники, так і роботодавці, розподілялися на представників корінного населення (населення колоній / залежних територій) та некорінного, іншими словами, мешканців колоній та представників держав та/або націй, які цими колоніями / залежними територіями володіли: а) термін «працівник» означає працівника з корінного населення, тобто працівника, який належить чи прирівняний до корінного населення залежної території держави – члена Організації або належить чи прирівняний до залежного корінного населення на території метрополії члена Організації; б) термін «роботодавець» означає за відсутності протилежної вказівки державну владу будь-якого рівня, особу, компанію чи асоціацію як з корінного, так і з некорінного населення<sup>2</sup>.

Однак ще більш яскраво принципи, цілі та соціальна практика тогочасних, подекуди достатньо нерівноправних трудових відносин за участю представників корінних народів колоній / залежних територій європейських держав відображаються в рамках положення п. 1 ст. 2 Конвенції МОП № 64, де зазначено, що ця Конвенція поширю-

---

<sup>1</sup> Декларація МОП основних принципів та прав у світі праці: від 18 черв. 1998 р. URL: [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993\\_260](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_260).

<sup>2</sup> Конвенція МОП № 64 про регулювання письмових трудових контрактів працівників з корінного населення: від 28 черв. 1939 р. URL: [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993\\_213](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_213).

ється на всі трудові контракти, на підставі яких працівник наймається на службу до роботодавця (лише) як працівник фізичної праці за плату в грошовій чи будь-якій іншій формі<sup>1</sup>.

Утім саме право працівника, який є представником корінного народу, на укладення письмового контракту, який би містив усі необхідні положення щодо встановлення, здійснення, регулювання та припинення трудових відносин, є чітко передбаченим, зокрема, у п. 4 ст. 3 Конвенції МОП № 64, де зазначено, що якщо контракт не було укладено в письмовій формі навмисно або через недбалість роботодавця, працівник має право звернутися до компетентного органу влади, щоб анулювати контракт, а в деяких випадках вимагати відшкодування збитків<sup>2</sup>.

Положення п. 1 ст. 4 Конвенції МОП № 64 було певним, хоча і дещо частковим, компромісним нормативно-правовим кроком до ліквідації найбільш жорстоких, протиправних та дикунських елементів рабства та/або кріпацтва в рамках тодішніх трудових відносин за участю представників корінних народів. Там зазначено, що якщо контракт не містить спеціального положення, то він не вважається таким, що зв'язує членів родини працівника або осіб, які перебувають на його утриманні<sup>3</sup>.

Не менш важливим, установлюючим і таким, що захищає соціально-правовий статус, правосуб'єктність працівника, який є представником корінного народу, є положення п. 1 ст. 10 Конвенції МОП № 64, в якому зазначено, що передача контракту від одного роботодавця до іншого відбувається лише з дозволу працівника та із записом про цю передачу, зробленим на контракті державною службовою особою, належним чином уповноваженою для цього<sup>4</sup>.

Серед положень Конвенції МОП № 64 слід особливо виокремити одне положення, яке відтворює одну із фундаментальних, базових

---

<sup>1</sup> Конвенція МОП № 64 про регулювання письмових трудових контрактів працівників з корінного населення: від 28 черв. 1939 р. URL: [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993\\_213](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_213).

<sup>2</sup> Там само.

<sup>3</sup> Там само.

<sup>4</sup> Там само.

соціальних складових, притаманних інституту цивілізованих, гуманних трудових відносин. Так, у рамках п. 1 ст. 12 Конвенції МОП № 64 зазначено, що якщо роботодавець не в змозі виконати умови контракту або якщо через хворобу чи нещасний випадок працівник не в змозі виконати контракт, його дія припиняється на умовах, встановлених законодавством, які гарантують у таких випадках право працівника на одержання всієї заробітної плати, будь-яких відстрочених платежів, що належать йому до сплати, будь-яких компенсацій за нещасний випадок або хворобу, а також право на репатріацію<sup>1</sup>.

Суттєвим кроком до гуманізації тогочасних трудових відносин за участю представників корінних народів стала, відповідно до п. 1 ст. 1 Конвенції МОП № 65 про карні санкції за порушення трудових контрактів працівниками з корінного населення від 28 червня 1939 р., правова норма про поступове скасування застосування карних санкцій по відношенню до працівників із числа представників корінного населення за порушення ними їхніх трудових контрактів. Таким порушенням, згідно із п. 2 ст. 1 цієї Конвенції, чітко визначено: а) будь-яку відмову чи ухилення з боку працівника розпочати або виконувати роботу, передбачену в контракті; б) будь-яку недбалість щодо своїх обов'язків чи відсутність старанності з боку працівника; с) нез'явлення працівника на роботу без дозволу чи без поважної причини; д) самовільне залишення працівником роботи<sup>2</sup>.

Наведені нами вище універсальні соціально-трудові права людини було нарешті окремо нормативно поширено і на представників корінних народів за змістом відповідних положень Конвенції МОП № 169 про корінні народи, які ведуть племінний спосіб життя у незалежних країнах, від 1989 р. (далі – Конвенція МОП № 169 про корінні народи). Корінними народами, відповідно до підп. «б» п. 1

---

<sup>1</sup> Конвенція МОП № 64 про регулювання письмових трудових контрактів працівників з корінного населення: від 28 черв. 1939 р. URL: [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993\\_213](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_213).

<sup>2</sup> Конвенція МОП № 65 про карні санкції за порушення трудових контрактів працівниками з корінного населення: від 28 черв. 1939 р. URL: [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993\\_214](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_214).

ст. 1 розділу «Загальна практика», визначено нащадків тих, хто на- селяв країну чи географічну область, частиною якої є ця країна в період її колонізації або в період встановлення існуючих державних кордонів, та які, незалежно від їхнього правового становища, збері- гають деякі або всі свої соціальні, економічні, культурні та політич- ні інституції<sup>1</sup>.

Так, у рамках п. 2 ст. 20 розд. III «Найм та умови зайнятості» Конвенції МОП № 169 про корінні народи йдеться, що уряди роблять все можливе задля недопущення будь-якої дискримінації між трудя- щими, які належать до відповідних народів, та іншими трудящими, зокрема щодо: а) доступу до зайнятості, включно до кваліфікованої праці, а також заходів із професійного просування та зростання; б) рівної винагороди за працю рівної цінності; с) медичної та соці- альної допомоги, безпеки та гігієни праці, всіх видів соціальної до- помоги та будь-яких інших видів пільг, пов'язаних із виробництвом, а також житлом; д) права на об'єднання та вільну участь у будь-якій законній профспілковій діяльності, а також права укладати колектив- ні договори з підприємцями або організаціями підприємців. Ужиті заходи повинні забезпечувати: а) аби трудящі, які належать до відпо- відних народів, включно із сезонними і тимчасовими робочими та робочими-мігрантами, зайнятими у сфері сільськогосподарської та іншої праці, а також ті, які найняті вербувальниками, користувалися захистом, що надається національним законодавством та національ- ною практикою для інших таких трудящих у тих самих секторах, та аби вони отримували повну інформацію про їхні права за трудовим законодавством та про засоби захисту таких прав; б) аби трудящі, які належать до відповідних народів, не опинялися в умовах, що є небез- печними для їхнього здоров'я, зокрема через вплив пестицидів та інших токсичних речовин; с) аби трудящі, які належать до відповідних народів, не були об'єктом систем примусового найму, включно із кабальною працею та іншими формами боргової залежності; д) аби

---

<sup>1</sup> Конвенція МОП № 169 про корінні народи, які ведуть племінний спосіб життя у незалежних країнах: від 27 черв. 1989 р. URL: [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993\\_188](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_188).

трудою, які належать до відповідних народів, користувалися рівними для чоловіків та жінок можливостями та зазнавали рівного ставлення до них у сфері зайнятості та були б захищені від спроб схиляння їх до співжиття<sup>1</sup>.

Пункти 2 та 3 ст. 17 Декларації ООН про права корінних народів від 13 вересня 2007 р. нормативно підсумовують розвиток попередніх положень про універсальні соціально-трудові права представників корінних народів. У рамках зазначених пунктів указано, що держави, консультуючись та співпрацюючи з корінними народами, вживають конкретних заходів для захисту дітей корінних народів від економічної експлуатації і виконання будь-якої роботи, яка може бути небезпечною або стоїть на заваді навчанню дитини, чи завдає шкоди здоров'ю або фізичному, розумовому, духовному, моральному чи соціальному розвитку дітей, враховуючи їхню особливу вразливість та важливість освіти для розширення їхніх можливостей; представники корінних народів мають право не бути підданими дискримінації щодо умов праці та, зокрема, зайнятості або заробітної плати<sup>2</sup>.

Таким чином, інститут сучасних універсальних соціально-трудо-вих прав представників корінних народів становить приклад остаточної та суворої міжнародної нормативно-правової та морально-етичної заборони дискримінації людини в рамках інституту трудових відносин за расовою, національно-етнічною та релігійно-конфесійною приналежністю.

Поступовий і невпинний розвиток змісту зазначених предметно-спрямованих, регулятивно-цільових норм сучасного міжнародного трудового права та змісту зазначених сучасних міжнародних декларативно-рекомендаційних положень відбувався також у рамках окресленого нами фундаментального соціально-гуманістичного, історично-смыслового контексту, який полягав у тому, що праця в її загальному

---

<sup>1</sup> Конвенція МОП № 169 про корінні народи, які ведуть племінний спосіб життя у незалежних країнах: від 27 черв. 1989 р. URL: [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993\\_188](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_188).

<sup>2</sup> Декларація ООН про права корінних народів: від 13 верес. 2007 р. URL: [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/995\\_156#n9](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/995_156#n9).

сміслі та сам працівник, який, зокрема, є представником корінного народу, не є / не повинні бути об'єктом/предметом чужої, сторонньої приватної власності, не є / не повинні бути об'єктом/предметом торговельно-економічних, господарчих відносин, притаманних епісі рабства та/або феодалізму.

Відповідні норми сучасного міжнародного трудового права та сучасні відповідні міжнародні декларативно-рекомендаційні положення чітко гарантують представникам корінних народів увесь комплекс універсальних соціально-трудоових прав людини.

# **Нарис одинадцятий**

## **Норми сучасного міжнародного трудового права про безпеку праці та гігієну праці**

---

Фундаментальна змістовна сутність і фундаментальне функціонально-цільове призначення всіх та/або тих чи інших окремих, предметно-спрямованих, регулятивно-цільових норм сучасного міжнародного та національного трудового права сукупно полягають насамперед у тому, що такі норми є чітко, безпосередньо та предметно обумовленими низкою об'єктивних, повсякчасних, беззаперечних, життєво важливих фізичних/матеріальних потреб, вимог та інтересів одного з основних, системоутворюючих суб'єктів / суб'єктних елементів сучасного інституту трудових відносин – працівника.

Зазначені фізичні/матеріальні потреби, вимоги й інтереси працівника, не будучи, таким чином, як ми бачимо, позасистемними, позаінституційними, абстрактно-загальними елементами, об'єктивно існують, перманентно відтворюються і повсякчасно вимагають своєї належної правової нормативізації та гарантованого нормативно-правового захисту в рамках сучасного інституту трудових відносин та є безпосередньо пов'язаними, серед іншого, із проблематикою всезагальної необхідності, беззаперечної обов'язковості, категоричної першочерговості збереження життя, фізичного та/або психічного здоров'я працівника в рамках того чи іншого виробничого процесу.

Таким чином, у рамках сучасного інституту трудових відносин працівник має відтворюватися як цілком повноправна, соціально захищена працююча людина/особистість, яка, незалежно від того, яку сферу професійно-трудової діяльності вона представляє, має бути максимально забезпеченою, захищеною від наслідків низки безпосередньо пов'язаних між собою ризиків/загроз як загальносоціального, так і, безумовно, суто виробничого характеру.

Серед низки універсальних соціально-трудових прав працівника, які так чи інакше мають безпосереднє та/або подекуди дещо опо-

середковане відношення до проблематики збереження життя, фізичного та/або психічного здоров'я працівника, його комплексної безпеки, гігієни та культури буття в рамках будь-якого виробничого процесу, середовища, поряд, безумовно, із правом працівника на нормований робочий день / нормований робочий тиждень, що, у свою чергу, безпосередньо впливає, як відомо, на стан його фізичного та/або психічного здоров'я, стан його фізично-трудова сил і результативність самої виконуваної ним праці, поряд із правом на гарантоване отримання працівником гідної грошової та/або іншої, негрошової винагороди за виконуваним ним працю, тобто винагороди, яка здатна забезпечити працівникові та членам його сім'ї гідний або ж хоча б мінімально необхідний рівень харчування та гідний рівень забезпечення низки інших необхідних матеріально-побутових умов, слід виокремити таке універсальне, надзвичайно важливе соціально-трудова право працівника, як право на безпечні та гігієнічні умови праці.

Означені умови можуть, як відомо, безпосередньо спричинити як цілком позитивний, цілком нейтральний, так і цілком негативний, небезпечний, інколи незворотний, трагічний вплив на життя, стан фізичного та/або психічного здоров'я працівника.

Важливо зазначити, що загальногуманістична, загальносоціальна цінність указаного універсального соціально-трудова права працівника полягає насамперед у тому, що таке право, згідно зі змістом низки окремих, предметно-спрямованих, регулятивно-цільових норм сучасного міжнародного трудового права, є гарантовано наданим кожному працівникові без дискримінації по відношенню до нього за будь-якою об'єктивною та/або суб'єктивною ознакою.

Не стане перебільшенням і наше твердження про те, що цілковита імплементація вказаного соціально-трудова права працівника є фундаментально необхідною, беззаперечною передумовою/складовою/запорукою невинного соціально-економічного розвитку, зокрема, наприклад, фундаментально необхідною, беззаперечною передумовою/складовою/запорукою розвитку безпеки функціонування та ефективності/результативності функціонування всіх виробничо-галузевих систем і сфер професійно-трудова діяльності, розвитку без-

пеки, гігієни та культури самого виробничого процесу, розвитку інститутів соціального партнерства / соціального компромісу між працівниками та роботодавцями щодо цілого комплексу важливих питань сучасного інституту трудових відносин.

Власне, саме тому надзвичайно актуальним і важливим завданням видається здійснення детального науково-дослідного розгляду змісту саме тих окремих, предметно-спрямованих, регулятивно-цільових норм сучасного міжнародного трудового права, які, по-перше, встановлюють низку загальних та/або окремих умов/вимог щодо безпеки праці та гігієни праці, по-друге, встановлюють власне обов'язковість системного забезпечення таких умов/вимог у рамках сучасного інституту трудових відносин, усіх виробничо-галузевих систем та сфер професійно-трудової діяльності, а по-третє, визначають, детально регулюють і дієво захищають комплекс відповідних законних соціально-трудова прав представників усіх сфер професійно-трудова діяльності.

Загальнопредметним змістовним виразом поняття про безпечні та гігієнічні умови праці, виразом, який, у свою чергу, нормативізовано в рамках низки діючих нормативно-правових документів ООН та МОП, є природні, зрозумілі та загальноприйняті уявлення про так звані «сприятливі умови праці».

Так, наприклад, у п. 1 ст. 23 Загальної декларації прав людини наведено комплекс універсальних соціально-трудова прав кожної людини, який, окрім права на працю як таку, права на вільний вибір роботи, на захист від безробіття, включає також і право на справедливі та сприятливі умови праці<sup>1</sup>.

Однак набагато більш предметне, більш конкретизоване, скажімо так, більш «матеріальне» змістовне уявлення про ті чи інші умови праці, які є та/або можуть бути визнані як «сприятливі», міститься у п. «b» ст. 7 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права, де зазначено, що держави, які беруть участь у цьому Пакті, визнають право кожної людини на справедливі і сприятливі

---

<sup>1</sup> Загальна декларація прав людини: від 10 груд. 1948 р. URL: [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995\\_015](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_015).

умови праці, включаючи, зокрема, право на умови роботи, що відповідають вимогам безпеки та гігієни<sup>1</sup>.

У рамках окремих нормативно-правових положень ст. 12 цього ж Пакту відтворюється, у свою чергу, і чіткий та безпосередній змістовно-предметний зв'язок поняття про сприятливі умови праці із проблематикою всезагальної необхідності, беззаперечної обов'язковості, категоричної першочерговості збереження життя, збереження та/або відновлення фізичного та/або психічного здоров'я працівника в рамках всіх виробничо-галузових систем та сфер професійно-трудової діяльності. Так, згідно із положенням указаній статті цього Пакту держави, які беруть у ньому участь, визнають право кожної людини і, таким чином, кожного працівника на найвищий досяжний рівень фізичного і психічного здоров'я. Заходи, яких повинні вжити держави – учасниці Пакту для повного здійснення цього права, включають, зокрема, ті, які є необхідними для поліпшення всіх аспектів гігієни зовнішнього (таким чином, саме виробничого) середовища і гігієни праці в промисловості, запобігання і лікування епідемічних, ендемічних, професійних та інших хвороб і боротьби з ними<sup>2</sup>.

Таким чином, у цілому проблематика нормативно-правового та фактичного забезпечення працівників безпечних та гігієнічних умов праці актуалізувала й іншу, фундаментальну, життєво важливу сторону гуманізації сучасного інституту трудових відносин. Абсолютно зрозумілим є те, що збереження життя, збереження та/або відновлення фізичного та/або психічного здоров'я працівника в рамках усіх виробничо-галузових систем і сфер професійно-трудової діяльності, тобто нормативно-правове та фактичне забезпечення працівникові «сприятливих умов праці», є рівнозначно важливою соціальною та нормативно-правовою метою по відношенню до мети із нормативно-правового та фактичного забезпечення інших універсальних соціально-трудова прав працівника, зазначених, наприклад, у Загальній декларації прав людини, Міжнародному пакті про економічні, соці-

---

<sup>1</sup> Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права: від 16 груд. 1966 р. URL: [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995\\_042](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_042).

<sup>2</sup> Там само.

альні і культурні права та в цілій низці інших чинних нормативно-правових документів ООН та МОП.

Урешті-решт, нормативно-правове та фактичне забезпечення працівникові сприятливих умов праці, тобто забезпечення вимог виробничої безпеки та вимог виробничої гігієни, зокрема через створення та забезпечення функціонування системи інспекції праці, наприклад, у межах промислових і торговельних підприємств, є, відповідно до ст. 1 розд. I «Інспекція праці у промисловості» та ст. 22 розд. II «Інспекція праці в торгівлі» Конвенції МОП № 81 про інспекцію праці у промисловості й торгівлі від 11 липня 1947 р. (далі – Конвенція МОП № 81), обов’язком держав, які підписали дану Конвенцію<sup>1</sup>.

Так, наприклад, одним із основних завдань системи інспекції праці, відповідно до п. «а» ст. 3 Конвенції МОП № 81, є, серед іншого, і забезпечення застосування правових норм у галузі умов праці та охорони працівників під час їхньої роботи, зокрема норм щодо безпеки праці та охорони здоров’я і добробуту працівників.

Очевидним прикладом нормативізації практики безпосереднього, прямого зовнішнього контролю за умовами праці є положення підп. «iv» п. 1 ст. 12 Конвенції МОП № 81, де зазначено, що інспектори праці, які є забезпеченими відповідними документами, що засвідчують їхні повноваження, мають право вилучати або брати із собою для аналізу зразки матеріалів і речовин, які використовуються або оброблюються, за умови повідомлення роботодавцю або його представнику про те, що такі матеріали або речовини були вилучені або взяті з цією метою<sup>2</sup>.

Конвенція МОП № 81 надає функціонерам системи інспекції праці відповідні повноваження в разі виявлення ними тих чи інших недоліків виробничого та подібного йому процесу. Якщо встановлено, що виявлені недоліки виробничого та подібного йому процесу становлять загрозу для життя, фізичного та/або психічного здоров’я працівника, то, відповідно до положень ст. 13 Конвенції МОП № 81,

---

<sup>1</sup> Конвенція МОП № 81 про інспекцію праці у промисловості й торгівлі: від 11 лип. 1947 р. URL: [http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993\\_036](http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993_036).

<sup>2</sup> Там само.

інспектори праці уповноважені вживати заходів з метою усунення недоліків, виявлених на споруді, в обладнанні або методах роботи. Для того, щоб інспектори праці мали можливість вживати таких заходів, вони будуть уповноважені, з дотриманням права на оскарження в судових або адміністративних органах, яке може бути передбачене законодавством, давати розпорядження або вимагати, щоб було дано розпорядження: а) щодо внесення протягом визначеного терміну до установки або споруди таких змін, які можуть бути необхідні для забезпечення дотримання правових норм з питань охорони здоров'я та безпеки працівників; або б) у разі безпосередньої загрози здоров'ю чи безпеці працівників – щодо вжиття заходів, які підлягають негайному виконанню<sup>1</sup>.

Відповідно ж до ст. 14 Конвенції МОП №81 передбачено обов'язок повідомляти представників інспекції праці про нещасні випадки на виробництві та професійні захворювання у тих випадках і в такий спосіб, як це може бути передбачено національним законодавством.

Порушення правових норм про всезагальну необхідність, беззаперечну обов'язковість, категоричну першочерговість збереження життя, збереження та/або відновлення фізичного та/або психічного здоров'я працівника в тих чи інших галузях промисловості й торгівлі карається, відповідно до п. 1 ст. 17 Конвенції МОП №81, через негайне, без попередження, судове переслідування осіб, які порушують або ухиляються від дотримання таких правових норм, виконання яких, у свою чергу, повинні забезпечувати інспектори праці. Проте національні законодавства держав можуть передбачити винятки щодо таких випадків, коли має робитися попереднє повідомлення для того, щоб виправити становище або вжити запобіжних заходів.

Звільненню ж від дії норм Конвенції МОП №81 у цілому або з винятками щодо окремих підприємств чи професій можуть підлягати, за рішенням компетентного органу, відповідно до п. 1 ст. 29 цієї Конвенції, великі райони, де внаслідок розпорошеності населення або

---

<sup>1</sup> Конвенція МОП №81 про інспекцію праці у промисловості й торгівлі: від 11 лип. 1947 р. URL: [http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993\\_036](http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993_036).

рівня розвитку району компетентний орган вважає неможливим застосування положень Конвенції.

Слід зазначити, що Конвенція МОП № 129 про інспекцію праці в сільському господарстві від 25 червня 1969 р. містить, у свою чергу, комплекс майже цілком подібних, подекуди ідентичних правових норм про систему інспекції праці в сільському господарстві<sup>1</sup>.

На відміну ж від розглянутої Конвенції МОП № 81 та Конвенції МОП № 129 про інспекцію праці в сільському господарстві, які, у свою чергу, сукупно нормативізують обов'язковість наявності системи інспекції праці, зокрема в згаданих виробничо-галузевих системах та сферах професійно-трудової діяльності, та скеровують функціонера такої системи діяти, керуючись природними, зрозумілими, загальноприйнятими, а також визначеними на національному рівні нормами про так звані «сприятливі умови праці» (таким чином, нормами про безпечні та гігієнічні умови праці), Конвенція МОП № 120 про гігієну в торгівлі та установах від 8 липня 1964 р. наводить перелік конкретних вимог власне щодо гігієни праці.

Так, у рамках статей 7–19 цієї Конвенції такі вимоги в їх узагальненому вигляді зведено до такого: усі виробничі приміщення, а також обладнання для таких приміщень утримуються в чистоті й порядку; усі виробничі приміщення забезпечуються достатньою підходящою вентиляцією, достатнім і належним освітленням, природним освітленням; у всіх виробничих приміщеннях підтримується сприятлива і стабільна температура; усі виробничі приміщення, робочі місця та обладнання розташовуються і встановлюються таким чином, щоб не було шкідливого впливу на здоров'я працівників; у розпорядження працівників надається в достатній кількості питна вода або інший здоровий напій; передбачається і належним чином утримується достатня кількість убиралень та установок для умивання; у розпорядження працівників надаються у достатній кількості підходяжі сидіння; для того щоб працівники могли змінити, залишити або висушити одяг,

---

<sup>1</sup> Конвенція МОП № 129 про інспекцію праці в сільському господарстві: від 25 черв. 1969 р. URL: [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993\\_114](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_114).

який вони не носять під час роботи, забезпечуються та утримуються в задовільному стані належні пристрої; підвальні та безвіконні приміщення повинні задовольняти відповідним нормам гігієни; працівники мають бути захищені від впливу подразнюючих, шкідливих, отруйних або з будь-якої причини небезпечних речовин, процесів та методів; шум та вібрація, які можуть шкідливо позначитися на стані здоров'я працівників, у максимально можливій мірі зменшуються; кожне підприємство, установа, адміністративне управління або їхнє відділення повинні мати, залежно від їхнього розміру і можливих небезпек: а) або власний медичний пункт чи пункт першої допомоги; б) або спільний для кількох підприємств, установ, адміністративних управлінь чи їхніх відділень медичний пункт чи пункт першої допомоги; с) або одну чи декілька шаф, аптечок чи сумок першої допомоги<sup>1</sup>.

Загальну ж користь від попереджувальної, профілактичної діяльності тих чи інших інститутів інспекції праці зазначено в ст. 5 ч. II «Функції» Конвенції МОП № 161 про служби гігієни праці від 26 червня 1985 р., де зазначено, що функціями таких служб є: а) установлення й оцінка ризиків від небезпек для здоров'я на робочому місці; б) нагляд за чинниками виробничого середовища та виробничих операцій, які можуть шкодити здоров'ю працівників, у тому числі за санітарним обладнанням, їдальнями та житловими приміщеннями, якщо такі приміщення надаються роботодавцем; с) консультування з питань планування та організації трудової діяльності, у тому числі з питань планування робочих місць, вибору, експлуатації й стану машин та іншого обладнання, а також з питань речовин, що використовуються в трудовій діяльності; d) участь у розробці програм для вдосконалення виробничої практики, а також у випробуванні й гігієнічній оцінці нового обладнання; e) консультування з питань безпеки та гігієни праці, а також ергономіки й засобів індивідуального та колективного захисту; f) нагляд за станом здоров'я працівників у зв'язку з трудовою діяльністю; g) сприяння пристосуванню трудової

---

<sup>1</sup> Конвенція МОП № 120 про гігієну в торгівлі та установах: від 8 лип. 1964 р. URL: [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/en/993\\_063](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/en/993_063).

діяльності до працівників; h) сприяння заходам професійної реабілітації; і) здійснення співробітництва в забезпеченні інформацією, в організації навчання в галузі безпеки та гігієни праці, а також ергономіки; j) організація першої та невідкладної медичної допомоги; k) участь в аналізі нещасних випадків на виробництві й професійних захворювань<sup>1</sup>.

Таким чином, не може існувати жодних сумнівів у тому, що створення і функціонування системи інспекції праці та додержання наведених вимог гігієни праці, дотримання яких попереджає ті чи інші загрози життю, фізичному та/або психічному здоров'ю працівника, є досить важливою передумовою/складовою/запорукою загальної соціально-економічної та виробничої ефективності функціонування сфери торгівлі.

Однак дійсно універсальним предметно-змістовним джерелом сучасного міжнародного трудового права, яке містить відповідні норми про дотримання вимог безпеки праці та вимог гігієни праці, джерелом сучасного міжнародного трудового права, сфера застосування якого охоплює всі види економічної (таким чином, виробничо-галузевої, професійно-трудової) діяльності, є Конвенція МОП № 155 про безпеку й гігієну праці та виробниче середовище від 22 червня 1981 р.<sup>2</sup> (далі – Конвенція МОП № 155).

Але відповідно до п. 2 ст. 1 та п. 2 ст. 2 Конвенції МОП № 155 передбачено, у свою чергу, що кожна держава – член МОП, яка ратифікує цю Конвенцію, після консультації на якомога більш ранньому етапі із заінтересованими представницькими організаціями роботодавців і працівників може вилучати частково або цілком зі сфери цієї Конвенції окремі галузі економічної діяльності, наприклад морське судноплавство або рибальство, стосовно яких виникають особливі проблеми, а також може вилучати окремі категорії працівників, стосовно яких є певні проблеми.

---

<sup>1</sup> Конвенції МОП № 161 про служби гігієни праці: від 26 черв. 1985 р. URL: [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993\\_042](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_042).

<sup>2</sup> Конвенція МОП № 155 про безпеку й гігієну праці та виробниче середовище: від 22 черв. 1981 р. URL: [http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993\\_050](http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993_050).

Так, п. «е» ст. 3 Конвенції МОП № 155 наводить загальне визначення поняття «здоров'я» в контексті праці та впливу тих чи інших виробничих чинників на здоров'я працівника. Поняття «здоров'я» означає, таким чином, не тільки відсутність хвороби чи недуги; воно також включає фізичні й психічні елементи, які впливають на здоров'я і безпосередньо стосуються безпеки праці й гігієни праці.

Загальні ж правові зобов'язання роботодавців щодо забезпечення ними власне загальних вимог безпеки праці та гігієни праці, зобов'язання, які поширюються на всі виробничо-галузеві системи та сфери професійно-трудової діяльності, викладено у ст. 16 Конвенції МОП № 155. Такими зобов'язаннями є: забезпечення безпечності робочих місць, механізмів, обладнання та процесів, які перебувають під їхнім контролем, і відсутності загрози здоров'ю з їхнього боку; забезпечення відсутності загрози здоров'ю з боку хімічних, фізичних та біологічних речовин й агентів, які перебувають під їхнім контролем, тоді, коли вжито відповідних захисних заходів; надання у випадках, коли це є необхідним, відповідних захисних одягу і засобів для недопущення настільки, наскільки це є практично обґрунтовано, загрози виникнення нещасних випадків або шкідливих наслідків для здоров'я<sup>1</sup>.

Більш детальний зміст указаних загальних правових зобов'язань роботодавців викладено у ст. 5 Конвенції МОП № 155, де зазначено, що під час визначення та проведення державами національної політики в галузі безпеки й гігієни праці та виробничого середовища до уваги беруться настільки, наскільки вони впливають на безпеку й гігієну праці та виробниче середовище, такі основні сфери діяльності: а) розроблення, випробування, вибір, заміна, монтаж, розміщення, використання та обслуговування матеріальних елементів праці (робочих місць, виробничого середовища, інструментів, механізмів та обладнання, хімічних, фізичних та біологічних речовин й агентів, робочих процесів); б) зв'язки між матеріальними елементами праці й особами, які виконують або контролюють роботу, а також пристро-

---

<sup>1</sup> Конвенція МОП № 155 про безпеку й гігієну праці та виробниче середовище: від 22 черв. 1981 р. URL: [http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993\\_050](http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993_050).

сування механізмів, обладнання, робочого часу, організації праці й трудових процесів до фізичних і психічних здібностей працівників; с) професійна підготовка, зокрема необхідна подальша підготовка, кваліфікація та стимулювання осіб, які так чи інакше беруть участь у досягненні адекватних рівнів безпеки й гігієни праці; d) зв'язок та співробітництво на рівнях робочої групи та підприємства та на всіх інших відповідних рівнях до національного рівня; e) захист працівників та їхніх представників від дисциплінарних заходів унаслідок здійснених ними належним чином дій, відповідно до політики, зазначеної в ст. 4 цієї Конвенції.

Загальні ж правові норми, які забезпечують, у свою чергу, механізм раннього попередження виникнення та наслідків тих чи інших ризиків/загроз для життя та фізичного та/або психічного здоров'я працівника, містяться у ст. 12 Конвенції № 155, де зазначено, що необхідно вживати заходів згідно з національним законодавством і практикою з метою забезпечення того, що особи, які розробляють, виготовляють, імпортують, постачають або передають механізми, обладнання або речовини для професійного використання: а) пересвідчуються настільки, наскільки це є практично обґрунтовано, що механізми, обладнання або речовини не зумовлюють загроз безпеці й здоров'ю тих, хто користується ними правильно; б) подають інформацію стосовно правильного монтажу й використання механізмів та обладнання, а також правильного використання речовин й інформацію про небезпеки, пов'язані з механізмами й обладнанням, а також про шкідливі властивості хімічних речовин та фізичних і біологічних агентів або продуктів, а також інструкції стосовно того, як необхідно уникати відомих небезпек; с) проводять вивчення й дослідження чи в будь-який інший спосіб стежать за розвитком науково-технічних знань, необхідних для виконання положень пп. «а» і «б» цієї статті.

Не менш важливими видаються і правові положення ст. 18 Конвенції МОП № 155, де йдеться про те, що від роботодавців повинно вимагатись у випадках, коли це є необхідним, передбачати заходи для вирішення питань, пов'язаних з виникненням аварійних ситуацій та

нешасних випадків на виробництві, зокрема належні заходи для надання першої допомоги.

Таким чином, розглянуті нами норми сучасного міжнародного трудового права про безпеку праці та гігієну праці відтворюють достатньо комплексне та конкретне поняття, загальноприйняте уявлення про «сприятливі умови праці», за яких кожна працююча людина, точніше її життя, її фізичне та/або психічне здоров'я, незалежно від того, яку сферу професійно-трудової діяльності така працююча людина представляє, є та/або мають бути надійно захищеними, забезпеченими від наслідків будь-яких ризиків/загроз виробничого характеру.

Дуально-гармонійний характер функціонально-цільового та ціннісного призначення розглянутих норм сучасного міжнародного трудового права полягає в тому, що вони, по-перше, утверджують всезагальну необхідність, беззаперечну обов'язковість, категоричну першочерговість збереження життя, фізичного та/або психічного здоров'я працюючої людини в межах того чи іншого виробничого процесу, а по-друге, є фундаментальною, беззаперечною передумовою/складовою/запорукою розвитку безпеки функціонування та стабільності й ефективності функціонування всіх виробничо-галузевих систем і сфер професійно-трудової діяльності.

## Нарис дванадцятий

# **Інститут колективних переговорів за змістом чинних норм міжнародного трудового права**

---

---

Інститут трудових відносин у його сучасному, цивілізованому, досить розвинутому, широко врегульованому, гуманізованому стані та давно усталеному, звичному для нас соціально детермінованому розумінні являє собою, як відомо, на відміну від багатьох попередніх історичних епох, уже далеко не той механізм спрощеної, загальної, мінімально врегульованої, подекуди вільно витлумаченої та дещо стихійно реалізованої соціально-економічної та соціально-виробничої взаємодії між працівником та роботодавцем, але, безумовно, насамперед систему вагомого, об'єктивного, прозорого, вільного, свідомого, зваженого, рівноправного, детермінованого нормами трудового, а також іншого галузевого права, взаємного, корисного й ефективного соціального компромісу між зазначеними суб'єктами трудових відносин.

Об'єктивна можливість і нагальна, повсякчасна необхідність досягнення зазначеного соціального компромісу в рамках сучасного інституту трудових відносин сукупно зумовлені насамперед чіткою нормативізацією та офіційною, належною кодифікацією в джерелах як міжнародного, так і національного трудового, а також іншого галузевого права універсальної рівнозначності, беззаперечної рівності комплексу взаємопов'язаних трудових прав та обов'язків як працівника, так і роботодавця. Цієї рівності, мається на увазі зрівняння працівників / представників робочого класу у правах із власниками засобів виробництва / підприємцями, було досягнуто внаслідок фундаментальних, історичних, надзвичайно значущих як революційних, так і еволюційних соціально-правових змін, що відбувалися по всьому світі протягом ХХ ст.

Конкретним, очевидним, природним і гарантованим нормативно-правовим проявом такої фундаментальної соціальної, ціннісної рівно-

значності системи трудових прав та обов'язків зазначених суб'єктів трудових відносин є, по-перше, їхнє обопільне, рівне, гарантоване право вільно, однак, безумовно, у повній відповідності до існуючого закону, визначати, у тому числі і спільно, як базові, так і детальні, специфічні умови встановлення (початку), більш або менш тривалого здійснення та припинення трудових відносин, а, по-друге, їхній обопільний, рівний обов'язок чітко, належно, суворо та неухильно дотримуватися спільно досягнутих та відповідним чином зафіксованих соціально-трудова домовленостей.

Сучасною, конкретною, цивілізованою, усталеною, затребуваною, поширеною в усьому світі та всебічно апробованою організаційно-інституційною формою, іншими словами, законним та достатньо ефективним організаційно-інституційним механізмом спільного визначення працівником та/або його представниками та роботодавцем умов, форм та принципів установа, здійснення, всебічного регулювання та припинення трудових відносин є інститут колективних переговорів.

Повсякчасна актуальність і беззаперечна важливість цього інституту полягають не лише в тому, що в його межах працівник та/або його представники та роботодавець постають один перед одним як окремі та рівноправні правові суб'єкти трудових відносин, але насамперед саме в тому, що в процесі ведення колективних переговорів цивілізовано, законно та взаємовигідно визначаються такі надзвичайно важливі складові трудових відносин та власне самого трудового процесу, як трудові права та обов'язки обох сторін щодо, наприклад, розміру грошової або ж іншої подібної винагороди за виконуваних/виконану працівником роботу, різноманітних прийнятних умов самої праці, встановлення нормованого обсягу виконуваних обов'язків, цілковитого нормування робочого часу та часу для відпочинку/відпустки, збереження робочого місця за певних життєвих обставин, багатьох інших надзвичайно важливих соціально-трудова стандартів, умов приймання на роботу та звільнення з неї тощо.

Надзвичайна важливість вирішення всіх зазначених питань у процесі або за допомогою ведення колективних переговорів між працівником та/або його представниками та роботодавцем полягає в тому,

що таким чином забезпечується загальне, комплексне, цілісне, системне, перманентне, цивілізоване, ціннісне, упорядковане, соціально компромісне, консенсусне, детерміноване та регульоване правом відтворення самого інституту трудових відносин у цілому.

Власне, саме тому надзвичайно актуальним видається комплексне науково-дослідне осягнення проблеми, пов'язаної із змістом саме тих відповідних, предметно-спрямованих діючих норм сучасного міжнародного трудового права, які чітко визначають, диктують, стандартизують поняття, базові суб'єктно-об'єктні складові, мету та завдання, принципи функціонування одного із найважливіших соціально-правових та організаційно утворюючих елементів сучасного інституту трудових відносин – колективних переговорів, основним цільовим та функціональним призначенням яких, як було зазначено вище, є досягнення природного, необхідного, очікуваного корисного соціального компромісу/ефекту у сфері відтворення, здійснення та регулювання трудових відносин.

Загальне становлення та стрімкий, всебічний розвиток інституту колективних переговорів у сфері трудових відносин відбувалися в рамках загальноісторичного процесу, давно назрілого та нагально необхідного соціально-економічного вивільнення праці як такої та, безумовно, безпосередньо самої працюючої людини від надзвичайно поширеного в попередні історичні епохи тотального, подекуди цілком антигуманного всебічного й одностороннього соціально-економічного диктату класу роботодавців. Спочатку вказаний загальноісторичний процес вивільнення охопив, як відомо, справу захисту відповідних соціально-трудова прав саме представників сфери тяжкої фізичної праці.

Так, наприклад, у п. «г» розд. III Філадельфійської декларації МОП зазначається, що зобов'язанням МОП є сприяння ухваленню в державах світу програм, які мають на меті надання можливостей для всіх брати участь на рівних засадах у розподілі плодів прогресу у сфері заробітної плати та додатків до неї (мається на увазі більш справедливий розподіл доходу між працівниками та роботодавцями/підприємцями у вигляді припинення хижацького, одноосібного присвоєння роботодавцем/підприємцем додаткової вартості), робо-

чого часу та інших умов праці, так само і прожиткового мінімуму, заробітної плати для всіх, хто працює та потребує такого захисту<sup>1</sup>.

Цей універсальний, не лише соціально-економічний та правовий, а й, безумовно, цілком морально-ціннісний, етичний принцип інституту трудових відносин було підтверджено і в рамках Декларації МОП про основні принципи та права у світі праці (далі – Декларація МОП від 1998 р.), у Преамбулі до якої зазначається, що для зусиль по збереженню зв'язків між соціальним прогресом та економічним зростанням особливе значення та сенс має гарантія дотримання фундаментальних принципів і прав у світі праці, оскільки вона дає змогу зацікавленим особам відкрито та на рівних умовах вимагати свою справедливую частку в багатстві, накопиченню якого вони допомагали, а також надає їм можливість повністю реалізувати свій людський потенціал<sup>2</sup>.

Зазначене надзвичайно важливе загальносвітове соціально-економічне досягнення другої половини ХХ ст. стало цілком логічним, об'єктивно неминучим, наступним етапом після законодавчого скасування на національному рівні, а потім і остаточної, суворої міжнародної нормативно-правової заборони рабства, незаконної примусової, обов'язкової та дитячої праці, відповідно до положень таких універсальних джерел міжнародного права, як Конвенція про рабство із змінами, внесеними до неї Протоколом від 7 грудня 1953 р., Конвенція про примусову чи обов'язкову працю, Загальна декларація прав людини, Конвенція про скасування примусової праці, Міжнародний пакт про громадянські і політичні права, Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права та зазначена Декларація МОП від 1998 р.

Необхідність гарантованого захисту таких універсальних соціально-трудоових, професійних прав будь-якої сучасної людини, як право на працю, на вільний вибір роботи/професії, на справедливий і сприятливі умови праці, на захист від безробіття, на рівну оплату за рівну

---

<sup>1</sup> Декларация относительно целей и задач Международной организации труда: от 10 мая 1944 г. URL: [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993\\_328](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_328).

<sup>2</sup> Декларация МОП про основні принципи та права у світі праці: від 18 черв. 1998 р. URL: [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993\\_260](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_260).

працю, на справедливу і задовільну винагороду, яка забезпечує гідне існування, на відпочинок і дозвілля, на створення професійних спілок і входження до них для захисту своїх інтересів, незалежно від расової, етнічної, національної, гендерної, вікової, релігійно-конфесійної, соціальної, майнової, світоглядної, політичної приналежності людини, тобто фундаментальних прав у сфері трудових відносин, зазначених у положеннях пп. 1–4 ст. 23 та окремо в ст. 24 Загальної декларації прав людини, обумовила фундаментальне, фактичне та гарантоване нормативно-правове виокремлення працівника не просто як вільного, повноцінного та рівноправного суб'єкта трудових відносин, а власне, що надзвичайно важливо зазначити, саме як діючого, наділеного соціально-трудовами правами, правомочного контрагента по відношенню до роботодавця<sup>1</sup>.

Вищезазначені соціально-трудові права людини закріплено також і в цілій низці інших джерел права ООН, зокрема в п. 1 ст. 6 вищезгаданого Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права<sup>2</sup>.

Необхідність предметної нормативізації та всебічного державного і суспільного захисту соціально-трудового права на ведення колективних переговорів у сфері встановлення, здійснення, всебічного регулювання та припинення трудових відносин було досить чітко проголошено у п. «д» розд. III Філадельфійської декларації МОП, в якому зазначено, що МОП зобов'язується сприяти ухваленню в державах світу програм, які мають на меті ефективно визнання права на колективні переговори, співробітництво підприємців і робочої сили у справі постійного покращення організації виробництва та співробітництво робочих і підприємців у підготовці та застосуванні заходів соціального й економічного порядку<sup>3</sup>.

Важливо зазначити об'єктивне, всеохоплююче, універсальне функціональне значення інституту колективних переговорів для

<sup>1</sup> Загальна декларація прав людини: від 10 груд. 1948 р. URL: [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995\\_015](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_015).

<sup>2</sup> Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права: від 16 груд. 1966 р. URL: [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995\\_042](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_042).

<sup>3</sup> Декларация относительно целей и задач Международной организации труда: от 10 мая 1944 г. URL: [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993\\_328](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_328).

будь-яких видів трудової, професійної та виробничої діяльності. Так, у п. 1 ст. 1 Конвенції МОП № 154 про сприяння колективним переговорам від 19 червня 1981 р. (далі – Конвенція МОП № 154) зазначається, що ця Конвенція поширюється на всі галузі економічної діяльності<sup>1</sup>.

Свобода створення асоціації та реальне визнання права на ведення колективних переговорів були в подальшому підтверджені також і в рамках підп. «а» п. 1 Декларації МОП від 1998 р.<sup>2</sup>

Об'єктивна можливість ведення прямих колективних переговорів між організаціями роботодавців і працівників чітко визнається також і відповідно до ст. 3 Конвенції МОП № 150 про адміністрацію праці: роль, функції та організація від 26 червня 1978 р.<sup>3</sup>

З-поміж відносно широкої кількості джерел сучасного міжнародного трудового права лише в Конвенції МОП № 154 міститься чітке визначення поняття «колективні переговори». Так, у ст. 2 розд. I «Сфера застосування та визначення» зазначається: «Відповідно до мети цієї Конвенції термін “колективні переговори” означає всі переговори, що проводяться між роботодавцем, групою роботодавців або однією чи кількома організаціями роботодавців з одного боку, та однією чи кількома організаціями працівників – з другого, з метою: а) визначення умов праці й зайнятості; та (або) б) регулювання відносин між роботодавцями й працівниками; та/або с) регулювання відносин між роботодавцями чи їхніми організаціями та організацією чи організаціями працівників»<sup>4</sup>.

Фундаментальним соціально-трудоим або ж, скажімо так, базовим організаційно-інституційним правом класу працівників, необхідність гарантованого нормативно-правового захисту якого, у свою чергу, актуалізує, обумовлює і започатковує необхідність ведення

---

<sup>1</sup> Конвенція МОП № 154 про сприяння колективним переговорам: від 19 черв. 1981 р. URL: [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993\\_006](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_006).

<sup>2</sup> Декларація МОП про основні принципи та права у світі праці: від 18 черв. 1998 р. URL: [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993\\_260](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_260).

<sup>3</sup> Конвенція МОП № 150 про адміністрацію праці: роль, функції та організація: від 26 черв. 1978 р. URL: [http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993\\_024](http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993_024).

<sup>4</sup> Конвенція МОП № 154 про сприяння колективним переговорам: від 19 черв. 1981 р. URL: [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993\\_006](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_006).

колективних переговорів між працівниками та/або їхніми представниками з роботодавцем, є, відповідно до норм сучасного міжнародного трудового права, зокрема до положення ст. 1 Конвенції МОП № 98 про застосування принципів права на організацію і ведення колективних переговорів від 1 липня 1949 р. (далі – Конвенція МОП № 98), право класу працівників на належний захист проти будь-яких дискримінаційних дій, незаконних посягань, спрямованих на обмеження їхньої свободи (права) створювати профспілкові об'єднання у певній галузі праці. Такий захист, як зазначається в положенні цієї статті, застосовується особливо щодо тих дій роботодавця, метою яких є незаконне підпорядкування перспективи прийому того чи іншого працівника на роботу чи подальшого збереження за ним робочого місця умові його неприєднання до профспілки або ж залишення її лав; положення цієї статті також зазначають неприпустимість звільнення чи будь-якого іншого завдання шкоди працівникові на тій підставі, що він є членом профспілки чи бере участь у профспілковій діяльності в неробочий час або, за згодою роботодавця, у робочий час<sup>1</sup>.

Положення ст. 1 Конвенції МОП № 98 нормативно закріплюють зазначений загальносвітовий принцип трудових відносин, викладений також у п. «б» розд. I Філадельфійської декларації МОП, відповідно до якого свобода слова та свобода профспілкової діяльності є необхідною умовою постійного прогресу<sup>2</sup>.

Надзвичайна важливість та універсальне значення цього історично основоположного в рамках тематичної проблематики нашої роботи соціально-трудового права класу працівників полягає в тому, що воно, по-перше, власне через свій сутнісний зміст і нагальну універсальну значущість відтворює саму об'єктивну необхідність ведення не стільки якихось індивідуальних, скільки саме колективних переговорів працівників із роботодавцем щодо забезпечення працівникам

---

<sup>1</sup> Конвенція МОП № 98 про застосування принципів права на організацію і ведення колективних переговорів: від 1 лип. 1949 р. URL: [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993\\_004](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_004).

<sup>2</sup> Декларация относительно целей и задач Международной организации труда: от 10 мая 1944 г. URL: [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993\\_328](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_328).

самого соціально-трудового права, яке, у свою чергу, будучи наданим, належно та цілковито реалізованим, більш чітко, надійно й гарантовано інституціоналізує соціально-трудова і, таким чином, колективну правову суб'єктність класу працівників, а по-друге, що є, безумовно, не менш важливим, створює в подальшому необхідну демократичну, компромісну та цілком законну організаційно-інституційну платформу для практичного втілення цілей і завдань інституту колективних переговорів.

Однак наведений та розкритий нами принцип абсолютної правової рівності суб'єктів трудових відносин, зокрема щодо законного соціально-трудового права на створення професійно-галузевих об'єднань, поширюється за змістом відповідних норм сучасного міжнародного трудового права також і на роботодавців та їхні відповідні професійні або галузеві об'єднання. Так, у ст. 2 розд. I «Свобода асоціації» Конвенції МОП № 87 про свободу асоціації та захист права на організацію від 9 липня 1948 р. (далі – Конвенція МОП № 87) зазначається, 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»<sup>1</sup>. У п. 1 ст. 2 Конвенції МОП № 98 зазначено, у свою чергу, що організації як працівників, так і роботодавців на абсолютно рівній основі користуються правом на належний захист проти будь-яких актів втручання з боку один одного чи з боку їхніх агентів або членів у справу створення й діяльність їхніх організацій та керування ними<sup>2</sup>.

Таким чином, не тільки рівне право працівників і роботодавців на створення профспілкових об'єднань у певній галузі праці як таке, але й, що є надзвичайно важливим, насамперед саме об'єктивне створення подібних соціально-трудова, соціально-регулюючих інституцій/організацій у сфері трудових відносин відтворює на інституційному

---

<sup>1</sup> Конвенція МОП № 87 про свободу асоціації та захист права на організацію: від 9 лип. 1948 р. URL: [http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/993\\_125](http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/993_125).

<sup>2</sup> Конвенція МОП № 98 про застосування принципів права на організацію і ведення колективних переговорів: від 1 лип. 1949 р. URL: [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993\\_004](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_004).

рівні та чітко оформлює одну із найфундаментальніших складових інституту колективних переговорів – рівних по відношенню один до одного правомочних суб'єктів трудових відносин, які перебувають у стані соціально-комунікативної, правової взаємодії, характерної для цілком рівноправних соціальних, правових контрагентів. Так, у ст. 10 Конвенції МОП № 87 зазначається, що термін «організація» означає будь-яку організацію працівників чи роботодавців, котра має за мету забезпечення та захист інтересів працівників або роботодавців.

Неабияка соціальна цінність і значущість інституту колективних переговорів у сфері трудових відносин зумовлені необхідністю для працівників та роботодавців усіляко сприяти проведенню таких переговорів, навіть попри наявність певних недоліків національного законодавства тієї чи іншої держави, зокрема із процедурно-організаційних питань. Так, у ст. 5 Конвенції МОП № 154 зазначено: «1. Для сприяння колективним переговорам вживають заходів, котрі відповідають національним умовам. 2. Заходи, передбачені в параграфі 1 цієї статті, спрямовані на те, щоб: а) колективні переговори були можливі для всіх роботодавців і всіх категорій працівників у галузях діяльності, передбачених цією Конвенцією; б) колективні переговори поступово поширювалися на всі питання, зазначені в пунктах а), d) і с) статті 2 цієї Конвенції; с) заохочувалося розроблення правил процедури, узгоджених між організаціями роботодавців і працівників; d) проведенню колективних переговорів не перешкоджала відсутність правил, що їх регулюють, чи неповна або невідповідна суть цих правил; е) органи й процедури розв'язання трудових конфліктів створювалися таким чином, щоб сприяти колективним переговорам»<sup>1</sup>.

Надзвичайно важливими, чітко та предметно підсумовуючими проблематику цілей, завдань і результатів застосування інституту колективних переговорів, а також значущості вищевказаного універсального принципу абсолютної правової рівності, рівної договірної правомочності суб'єктів трудових відносин, тобто рівної правосуб'єктності і працівників та/або їхніх уповноважених представників,

---

<sup>1</sup> Конвенція МОП № 154 про сприяння колективним переговорам: від 19 черв. 1981 р. URL: [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993\\_006](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_006).

і роботодавців, видаються положення п. 1 ст. 4 Конвенції МОП № 98. У цій статті зазначається, що, де це потрібно, вживають заходів, які відповідають національним умовам окремої країни, з метою заохочення й сприяння повному розвитку й використанню в ній процедури ведення колективних переговорів на добровільних засадах між роботодавцями чи організаціями роботодавців, з одного боку, та організаціями працівників, з другого боку, з метою регулювання умов праці шляхом укладення колективних договорів<sup>1</sup>.

Колективні договори, зокрема через їхнє визначення та загальне функціональне призначення, будучи також, безумовно, поряд із самими вищезазначеними суб'єктами колективних переговорів, однією із фундаментальних складових таких переговорів, так само належно відтворюють стан абсолютно рівної правомочності, рівної правосуб'єктності і працівників та/або їхніх представників, і роботодавців. Так, у п. 1 розд. II «Визначення колективних договорів» Рекомендації МОП № 91 щодо колективних договорів від 29 липня 1951 р. (далі – Рекомендація МОП № 91) зазначається, що відповідно до мети цієї Рекомендації під «колективним договором» розуміють усяку письмову угоду щодо умов праці та найму, яка укладається, з одного боку, між роботодавцем, групою роботодавців або однією чи кількома організаціями роботодавців та, з другого боку, однією чи кількома представницькими організаціями працівників або, за відсутності таких організацій, – представниками самих працівників, належним чином обраними й уповноваженими згідно із законодавством країни<sup>2</sup>.

Таким чином, ідеться про те, що розробка та укладання колективних договорів і є основним предметом та загальною метою ведення колективних переговорів між зазначеними рівноправними суб'єктами трудових відносин, про що зазначається у п. 1 розд. I «Процедура ведення колективних переговорів» Рекомендації МОП № 91: «Шляхом погодження або через законодавство, залежно від

---

<sup>1</sup> Конвенція МОП № 98 про застосування принципів права на організацію і ведення колективних переговорів: від 1 лип. 1949 р. URL: [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993\\_004](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_004).

<sup>2</sup> Рекомендація МОП № 91 щодо колективних договорів: від 29 лип. 1951 р. URL: [http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/993\\_231](http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/993_231).

умов країни, повинні встановлюватися системи, що відповідають місцевим умовам, для опрацювання, укладення, перегляду та поновлення (саме працівниками та роботодавцями. – *Прим. авт.*) колективних договорів чи для надання сприяння сторонам у опрацюванні, укладенні, перегляді та поновленні колективних договорів»<sup>1</sup>.

Як певний нормативно-правовий виняток, що, і це є цілком соціально справедливим та виправданим, надає певної нормативно-правової переваги соціально-трудовим правам безпосередньо працівників, слід навести положення п. 3 розд. III «Зобов'язання», що впливають з колективних договорів Рекомендації МОП №91, де зазначено, що положення трудових договорів, сприятливіші для працівників, ніж положення колективного договору, не повинні визнаватися за такі, що суперечать колективному договору<sup>2</sup>.

У рамках ведення колективних переговорів між працівниками та/або їхніми представниками і роботодавцями з максимально широкого кола питань, які охоплюють проблему умов праці, видається доцільною саме та умова, яка передбачає поширення положень колективних договорів на всіх працівників та роботодавців на тому чи іншому підприємстві або низці підприємств. Завдяки цій умові відтворюється не тільки модель або дух об'єктивної соціальної спорідненості класу працівників або класу роботодавців, але й їхня саме колективна правосуб'єктність. Так, у розд. IV «Поширення дії колективних договорів» Рекомендації МОП №91 зазначається: «5. 1) У разі потреби та з урахуванням діючої системи колективних переговорів треба вживати заходів, котрі визначаються законодавством кожної країни і відповідають наявним у ній умовам, для поширення всіх чи деяких положень колективного договору на всіх роботодавців і працівників, які входять за виробничою й територіальною ознакою до сфери діяння договору. 2) Законодавство країни може обумовлювати поширення діяння колективного договору, зокрема, такими вимогами: а) щоб колективний договір вже охоплював достатньо представ-

---

<sup>1</sup> Рекомендація МОП №91 щодо колективних договорів: від 29 лип. 1951 р. URL: [http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/993\\_231](http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/993_231).

<sup>2</sup> Там само.

ницьку, на думку компетентного органу влади, кількість відповідних роботодавців і працівників; б) щоб вимога про поширення дії колективного договору, як загальне правило, виходила від однієї або кількох організацій працівників чи роботодавців, котрі беруть участь у договорі; с) щоб роботодавцям і працівникам, на яких передбачається поширення колективного договору, було надано можливість висловити попередньо (таким чином, у рамках колективних переговорів. – *Прим. авт.*) свої зауваження»<sup>1</sup>.

Контроль за дотриманням колективних договорів, відповідно до положення розд. VI «Контроль дотримання колективних договорів» Рекомендації МОП №91, має здійснюватися організаціями роботодавців і працівників, котрі беруть у них участь, чи наявними органами інспекції, або ж органами, що спеціально створюються для цієї мети.

Слід зазначити, що п. 1 ст. 5 Конвенції МОП №98 та окремо ст. 9 Конвенції МОП №87 роблять досить важливе зауваження про те, що виключно в рамках національного законодавства тієї чи іншої країни – сторони Конвенції визначається, якою мірою гарантії, передбачені конвенціями, застосовуватимуться по відношенню до представників збройних сил і поліції; також, відповідно до ст. 6 Конвенції МОП №98, зазначається, що дія цієї Конвенції не поширюється на державних службовців, однак вона жодним чином не тлумачитиметься як така, що завдає шкоди їхнім правам або становищу<sup>2</sup>.

Відповідним, окремим, спеціалізованим джерелом сучасного міжнародного трудового права, норми якого здійснюють регулювання соціально-трудового права державних службовців та/або їхніх представників на створення професійних об'єднань та ведення колективних переговорів із роботодавцем – органом державної влади того чи

---

<sup>1</sup> Рекомендація МОП №91 щодо колективних договорів: від 29 лип. 1951 р. URL: [http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/993\\_231](http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/993_231).

<sup>2</sup> Конвенція МОП №98 про застосування принципів права на організацію і ведення колективних переговорів: від 1 лип. 1949 р. URL: [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993\\_004](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_004); Конвенція МОП №87 про свободу асоціації та захист права на організацію: від 9 лип. 1948 р. URL: [http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/993\\_125](http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/993_125).

іншого рівня про умови здійснення професійно-трудової діяльності, є Конвенція МОП № 151 про захист права на організацію та процедури визначення умов зайнятості на державній службі від 27 червня 1978 р.

У майже повній відповідності із вищенаведеним положенням ст. 1 Конвенції МОП № 98 положення п. 1 ст. 4 та окремо всієї ст. 7 Конвенції МОП № 151 передбачають відповідно, що державні службовці користуються належним захистом від будь-яких дискримінаційних дій, спрямованих на обмеження свободи об'єднання в галузі зайнятості, та що в разі потреби вживаються відповідні умовам країни заходи, спрямовані на підтримку і сприяння повному розвитку та використанню процедури ведення переговорів щодо умов зайнятості між зацікавленими державними органами влади та організаціями державних службовців або інших подібних методів, які дають змогу представникам державних службовців брати участь у визначенні цих умов<sup>1</sup>.

Отже, у рамках проблематики сучасного інституту колективних переговорів у сфері трудових відносин виокремлюються, як ми бачимо, і деякі професійно-трудова категорії, що користуються спеціальним правовим статусом, всебічне нормативно-правове регулювання якого, зокрема і щодо питань здійснення ними колективних переговорів у сфері трудових, професійних відносин, може бути підпорядкованим змісту норм, котрі містяться в інших, окремих, спеціалізованих джерелах сучасного міжнародного трудового права.

Таким чином, сучасний інститут колективних переговорів є спрямованим на повсякчасне досягнення цивілізованого, вагомого, об'єктивного, прозорого, вільного, свідомого, зваженого, рівноправного, детермінованого нормами трудового, а також іншого галузевого права, взаємного, корисного й ефективного соціального компромісу у сфері трудових відносин.

Сучасний інститут колективних переговорів у сфері трудових відносин є похідним від фундаментального, рівного соціально-тру-

---

<sup>1</sup> Конвенція МОП № 151 про захист права на організацію та процедури визначення умов зайнятості на державній службі: від 27 черв. 1978 р. URL: [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993\\_187](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_187).

дового права працівників та/або їхніх представників та роботодавців на законних підставах визначати та взаємно узгоджувати весь комплекс умов щодо здійснення, регулювання та припинення трудових відносин.

Наведені та проаналізовані нами норми сучасного міжнародного трудового права відтворюють чітку структуру, іншими словами, чіткі структурні або структурно-понятійні складові цього інституту, якими є: а) безпосередньо самі цілком рівноправні суб'єкти трудових відносин – працівники та/або їхні представники та роботодавці, б) соціально-трудова (економічні та інші) інтереси, що підлягають узгодженню зазначених рівноправних суб'єктів трудових відносин, в) комплекс рекомендаційних процедурних положень щодо ведення колективних переговорів та г) юридичні, правозобов'язуючі форми фіксації домовленостей, досягнутих між зазначеними рівноправними суб'єктами трудових відносин.

# **Нарис тринадцятий**

## **Інститут колективних переговорів**

### **у сфері мореплавства за змістом норм**

### **сучасного міжнародного трудового права**

---

---

Сьогодні, як відомо, будь-яка традиційна, давня або ж, навпаки, досить новітня сфера чи галузь соціально затребуваної, соціально корисної, соціально-результативної професійно-трудової діяльності людини або, іншими словами, та чи інша повсякчас необхідна людська праця, зокрема і мореплавство, є рівною мірою підпорядкованою певним універсальним, фундаментальним, загально визнаним, цивілізованим, наріжним гуманістичним, соціально-орієнтовним, соціально-змістовним, соціально-регулятивним цілям, нормам, принципам та інститутам сучасного міжнародного і національного трудового права.

Серед низки базових структурних та змістовних елементів сучасного як міжнародного, так і національного трудового права, які, у свою чергу, на системному рівні та на постійній основі цілісно відтворюють інститут трудових відносин як такий, слід виокремити сучасний фундаментальний нормативно-правовий принцип, яким є абсолютна правова рівність одного перед одним двох природних суб'єктів трудових відносин, тобто безпосередньо самих працівників та роботодавців, у системі основоположних взаємодіючих нормативно-правових та ціннісних координат сучасного демократизованого та гуманізованого трудового права. Такою системою є система безпосереднього, прямого нормативно-правового взаємозв'язку, безпосередньої, прямої двосторонньої нормативно-правової взаємодії комплексу певних соціально-трудова прав і соціально-трудова обов'язків працівників з аналогічним нормативно-правовим комплексом роботодавців.

Одним із загально визнаних, цивілізованих, дієвих, досить поширених і широко апробованих світовою соціально-трудова та норма-

тивно-правовою практикою механізмів, інструментів, шляхів належної імплементації принципу абсолютної правової рівності суб'єктів трудових відносин є колективні переговори. Цей принцип, таким чином, чітко відтворюється через існування рівного права як працівників, так і роботодавців на попереднє вільне та відкрите висловлення, всебічне та детальне обговорення, чітке колективне узгодження, остаточне колективне визначення, взаємне визнання та заключну письмову фіксацію всього комплексу соціально ефективних та взаємовигідних умов установа, здійснення, регулювання та припинення трудових відносин.

Важливо зазначити, що пряме колективне встановлення працівниками та роботодавцями чітких професійно-кваліфікаційних вимог щодо прийому на роботу, колективне визнання ними необхідності спільного забезпечення сприятливих, безпечних і здорових умов безпосередньо самого трудового процесу, спільне визначення ними достатнього, справедливого, обґрунтованого й обопільно визнаного розміру грошової та/або іншої винагороди за належне виконання працівниками певних галузевих професійно-трудоових обов'язків, прийняттого за своєю тривалістю графіка роботи, відпочинку, вихідних та відпустки, причин, умов та порядку звільнення працівників з роботи, а також спільне визначення ними широкої низки багатьох інших не менш важливих, соціально обумовлених стандартів установа, здійснення, регулювання та припинення трудових відносин є особливо актуальними, важливими, необхідними та обов'язковими у випадку, коли йдеться про ті чи інші надзвичайно важливі, нагально, універсально та повсякчасно необхідні, подекуди дещо ризиковані, дещо небезпечні для життя та здоров'я працівника, досить важкі, однак неоціненно корисні сфери професійно-трудоової діяльності людини, до яких належить, безумовно, і сфера мореплавства.

Моряки й усі інші працівники на судах, капітани та власники різних за тоннажем, іншими технічними можливостями/характеристиками, функціонально-цільовою спеціалізацією, національно-державною приналежністю та формою власності суден повсякчасно і належно забезпечують безперервне глобальне, транскордонне паса-

жирсько-транспортне та товарно-транспортне сполучення, соціально-економічне, торговельне, туристичне, військово-технічне й інше необхідне співробітництво між народами держав, розташованих у різних, як відносно близьких, так і надзвичайно далеких одна від одної, точках земної кулі.

Через це надзвичайно важливою та нагальною видається необхідність у досягненні юридично гарантованого, соціально-трудового, нормативно-правового компромісу, соціального, ціннісного консенсусу між указаними суб'єктами трудових відносин у сфері мореплавства щодо колективного визначення ними комплексу соціально ефективних, справедливих та соціально взаємовигідних умов установа, здійснення, регулювання та припинення трудових відносин.

Власне, саме тому актуальним видається здійснення комплексного та детального науково-дослідного розгляду тематичної проблеми, пов'язаної із змістом саме тих спеціалізованих, предметно-спрямованих, регулятивно-цільових норм сучасного міжнародного трудового права, які чітко, подекуди еволюційно визначають, диктують, стандартизують поняття, базові суб'єктно-об'єктні складові, мету та завдання, принципи функціонування інституту колективних переговорів саме у сфері мореплавства. У цьому разі основним цільовим та функціонально-прикладним призначенням інституту колективних переговорів є загальне, цілісне, перманентне, цивілізоване, чітко впорядковане, справедливе, цілком підпорядковане відповідним нормам сучасного міжнародного трудового права відтворення сучасного інституту трудових відносин у вищевказаній сфері професійно-трудової діяльності людини.

Загальне змістовне становлення та подальший еволюційний змістовний розвиток відносно цілісної системи відповідних взаємопов'язаних, належно кодифікованих міжнародно-правових норм і міжнародних рекомендаційних положень, спільним функціонально-цільовим, предметно-спрямованим призначенням яких є всебічна, тобто загальна та спеціальна нормативно-правова й інша регуляція інституту колективних переговорів між працівниками та роботодав-

цями саме у сфері мореплавства, були розпочаті майже 100 років тому, у першій половині ХХ ст., одразу ж після закінчення Першої світової війни та заснування МОП у 1919 р.

Цілком нарівні із процесом і результатами універсальної соціальної та нормативно-правової гуманізації та демократизації в будь-якій іншій соціально затребуваній, соціально корисній, соціально-результативній сфері професійно-трудової діяльності людини вищезначений нормативно-правовий, нормотворчий процес у сфері мореплавства відбувався в руслі загального, нормативно-правового утвердження низки універсальних, беззаперечних соціально-трудо-вих прав насамперед класу працівників, у цьому разі власне моряків та всіх інших працівників на суднах, які, у свою чергу, протягом не одного попереднього століття зазнавали на собі, як відомо, тотального, цілком антигуманного, всебічного та одностороннього соціально-економічного диктату класу роботодавців, тобто саме судовласників.

Так, наприклад, у відповідних положеннях таких джерел права МОП у сфері мореплавства, як Конвенція МОП №9 про працевлаштування моряків від 10 липня 1920 р., Конвенція МОП №22 про трудові договори моряків від 24 червня 1926 р., Конвенція МОП №70 про соціальне забезпечення моряків від 28 червня 1946 р. та Конвенція МОП №165 про соціальне забезпечення моряків від 9 жовтня 1987 р., в яких уперше було кодифіковано відповідні нормативно-правові положення про індивідуальну та колективну правосуб'єктність моряків та всіх інших працівників на суднах, у рамках положень, переглянутих, у свою чергу, на підставі новітніх нормативно-правових положень Конвенції МОП про працю в морському судноплаванні від 23 лютого 2006 р. (далі – Конвенція МОП від 2006 р.), надавалося визначення лише поняття «моряки»/«моряк» як сторони/суб'єкта трудових відносин у сфері мореплавства без відповідного визначення поняття «судновласник». В узагальненому, однак як у достатньо широкому, так і в дещо вузькому галузевому розумінні, відповідно до нормативно-правових положень щойно наведених джерел права МОП, до моряків належали всі особи, які працюють як члени екіпажу суден, зайнятих у морському судноплаванні, або будь-яка особа,

що працює на борту будь-якого судна і записана до судової ролі, або будь-яка особа, зайнята на борту або для обслуговування морського судна, але іншого ніж військове судно, або особа, котра працює за наймом і виконує будь-які функції на борту морського судна, яке здійснює перевезення вантажів або пасажирів у комерційних цілях та використовується в будь-яких інших комерційних цілях або є морським буксиром<sup>1</sup>.

Зокрема, у Конвенції МОП № 22 про трудові договори моряків від 24 червня 1926 р. (далі – Конвенція МОП № 22), а саме у п. «б» ст. 2, окремо зазначалося, що під термін «моряк» не підпадають капітани, штурмани, кадети й курсанти на навчальних суднах і учні за договорами про навчання, рядовий склад військово-морського флоту та інші особи, які перебувають на постійній урядовій службі<sup>2</sup>. Однак, не містячи окремого визначення поняття «судновласник», п. 1 ст. 1 Конвенції МОП № 22, у свою чергу, окремо та чітко зазначав, що ця Конвенція рівно застосовується до абсолютно всіх морських суден, зареєстрованих на території будь-якого члена Організації, який ратифікував цю Конвенцію, та рівно до власників, капітанів і моряків таких суден<sup>3</sup>. Відповідно ж до п. 2 ст. 1 Конвенції МОП № 22 абсолютно чітко та абсолютно недвозначно зазначалося, що ця Конвенція не застосовується по відношенню до: а) військових кораблів; б) урядових суден, які не займаються торгівлею; с) суден, які займаються каботажними перевезеннями; d) прогулянкових яхт; е) індійських плоскодонних суден; f) риболовних суден; g) суден тоннажністю менше ніж 100 бруто-реєстрових тонн чи 300 куб. м, а також зайнятих місцевою торгівлею суден тоннажністю нижче за межу, встанов-

---

<sup>1</sup> Конвенція МОТ № 9 о трудоустройстве моряков: от 10 июля 1920 г. URL: [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993\\_316](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_316); Конвенція МОП № 22 про трудові договори моряків: від 24 черв. 1926 р. URL: [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993\\_193](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_193); Конвенция МОТ № 70 о социальном обеспечении моряков: от 28 июня 1946 г. URL: [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993\\_417](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_417); Конвенція МОП № 165 про соціальне забезпечення моряків (переглянута): від 9 жовт. 1987 р. URL: [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993\\_282](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_282).

<sup>2</sup> Конвенція МОП № 22 про трудові договори моряків: від 24 черв. 1926 р. URL: [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993\\_193](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_193).

<sup>3</sup> Там само.

лену національним законодавством щодо спеціального регулювання такої торгівлі на дату ухвалення цієї Конвенції.

Відносно ж чітке та зрозуміле галузево-спеціалізоване визначення поняття «судновласник» було надано у підп. «с» п. 1 ст. 1 Конвенції МОП № 179 про найм та працевлаштування моряків від 22 жовтня 1996 р., де сказано, що судновласником є власник судна або будь-яка організація чи особа, як-от менеджер або фрахтувальник судна без екіпажу, яка перебрала на себе відповідальність від судновласника за експлуатацію судна і при цьому погодилася взяти на себе всі супровідні обов'язки та відповідальність<sup>1</sup>.

Таким чином, у рамках відповідних нормативно-правових положень наведених джерел права МОП першої половини ХХ ст. було не лише чітко нормативізовано поняття вказаного працівника як суб'єкта трудових відносин у сфері мореплавства, тобто власне моряка, але й досить чітко окреслено саме мореплавство як окрема наймана професійно-трудова діяльність, яка, по-перше, є чітко відокремленою від інших важливих сфер людської цільової діяльності, також безпосередньо пов'язаних із пересуванням морем за допомогою низки плавучих транспортних засобів, а по-друге, у рамках якої на цілком законних, правових підставах потенційно можуть та/або мають проводитися індивідуальні та/або колективні переговори саме між працівниками та роботодавцями.

Більш предметні нормативно-правові положення щодо формалізації та інституціоналізації колективної правосуб'єктності, однак уже не тільки виключно працівників у сфері мореплавства, але й також, безумовно, і судновласників, тобто прямих або непрямих роботодавців у рамках цієї сфери професійно-трудової діяльності людини, містилися, наприклад, у рамках підп. «а» п. 1 ст. 4 та окремо в рамках всієї ст. 5 Конвенція МОП № 9 про працевлаштування моряків, де було передбачено, зокрема, що за результатами попередніх колективних переговорів між вищевказаними суб'єктами трудових відносин у сфері мореплавства існує можливість/необхідність/бажаність ство-

---

<sup>1</sup> Конвенція МОП № 179 про найм та працевлаштування моряків: від 22 жовт. 1996 р. URL: [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993\\_048](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_048).

рення та спільного утримання представницькими організаціями судновласників та представницькими організаціями моряків системи безоплатних державних служб зайнятості для моряків, а також можливість/необхідність/бажаність створення відповідних цільових спільних комітетів, які б склалися із рівної кількості представників судновласників та представників моряків, для консультацій з усіх питань, пов'язаних із діяльністю таких служб<sup>1</sup>.

Як відомо, фундаментальне цільове призначення колективної правосуб'єктності і моряків, усіх інших працівників на судах і судновласників, а також безпосередньо самого інституту колективних переговорів у сфері мореплавства нормативно відтворюються та, скажімо так, нормативно підсумовуються в змістовних положеннях колективно узгоджених і двосторонньо підписаних трудових договорів моряків, у яких чітко викладено комплекс гарантованих та обов'язкових як для працівників, так і для роботодавців умов установлення, здійснення, регулювання та припинення трудових відносин у сфері мореплавства. Так, наприклад, відповідно до змісту ст. 7 Конвенції МОП №9 зазначалося, що трудові договори моряків включають усі необхідні гарантії для охорони прав усіх зацікавлених сторін, причому морякам забезпечується цілковита можливість ознайомлення з цими договорами до та після їхнього підписання<sup>2</sup>.

Попри очевидну відсутність прямої згадки та безпосередньої нормативізації в рамках, наприклад, Конвенції МОП №22 інституту/механізму індивідуальних та/або ж колективних переговорів між моряками та всіма іншими працівниками на судах і судновласниками, у цій Конвенції, на нашу думку, все ж таки, так чи інакше, непрямо йшлося про потенційну можливість ведення переговорів між указаними суб'єктами трудових відносин у сфері мореплавства. Так, відповідно до п. 1 ст. 3 цієї Конвенції вказувалося на необхідність встановлення тієї чи іншої розумної можливості для моряка та/або його радника, його прямого представника вивчити трудовий договір

<sup>1</sup> Конвенция МОТ №9 о трудоустройстве моряков: от 10 июля 1920 г. URL: [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993\\_316](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_316).

<sup>2</sup> Там само.

до його підписання; також у п. 3 ст. 3 Конвенції окремо та чітко зазначалося, що положення наведеного п. 1 вважаються виконаними, якщо компетентний орган влади підтвердить, що положення договору були надані йому в письмовій формі й схвалені як судновласником чи його представником, так і моряком<sup>1</sup>. Таким чином, на нашу думку, непрямо передбачалася потенційна можливість для моряка або навіть цілої групи моряків та/або їхніх прямих представників і самого судновласника в рамках попереднього та/або подальшого переговорного процесу висловлювати свої думки щодо сутності, вигідності, прийнятності або ж, навпаки, неприйнятності, невідповідності, відповідності або ж невідповідності нормам національного та міжнародного трудового права викладеного в тому чи іншому трудовому договорі комплексу умов установлення, здійснення, регулювання та припинення трудових відносин між ними та потенційна обопільна, рівна можливість висловлювати відповідні конкретно-предметні пропозиції щодо внесення тих чи інших змістовних змін до такого трудового договору.

Більш виразні, більш чіткі та більш прямі нормативно-правові положення про колективну правосуб'єктність моряків і всіх інших працівників на суднах та їхніх соціально-правових контрагентів, тобто судновласників, непрямі положення про потенційну можливість ведення між ними попередніх та/або подальших колективних переговорів про комплекс умов установлення, здійснення, регулювання та припинення трудових відносин та чіткі положення про колективні договори як результат проведення колективних переговорів між указаними суб'єктами трудових відносин у сфері мореплавства наводилися в рамках п. 1 ст. 10 Конвенції МОП № 70 про соціальне забезпечення моряків, де зазначалося, що, наприклад, тривале надання грошової допомоги моряку та/або його утриманням (доти доки моряк не буде в змозі отримати роботу, або не буде репатрійований, або до закінчення відповідного терміну, встановленого законодавством держави чи колективними договором), яке,

---

<sup>1</sup> Конвенція МОП № 22 про трудові договори моряків: від 24 черв. 1926 р. URL: [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993\\_193](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_193).

у свою чергу, є передбаченим змістом ст. 3 (пп. 1 та 2) цієї Конвенції, а саме допомоги, рівної повному розмірові його заробітної платі, коли такий моряк через отримання виробничої травми на судні або захворювання був під час рейсу висаджений на іншій території, вирішується не лише на основі виключно трудового національного права, але й на основі виключно відповідних положень колективних договорів між визнаними організаціями судновласників або судновласниками та визнаними організаціями моряків, що охоплюють усіх моряків, а також на основі трудового права та колективних договорів сукупно<sup>1</sup>.

У рамках відповідних фундаментально-базових та спеціальних нормативно-правових положень Конвенції МОП від 2006 р., яка, у свою чергу, є новітнім, універсальним та уніфікованим джерелом сучасного міжнародного трудового права у сфері мореплавства, значною мірою було враховано, доповнено, акцентовано, розвинуто й адаптовано досить виразну галузево-спеціалізовану змістовно-предметну сутність відповідних нормативно-правових положень попередніх спеціалізованих джерел права МОП відносно чіткої нормативізації понять працівника та роботодавця як правових і соціальних контрагентів у сфері мореплавства та їхньої рівної індивідуальної та колективної правосуб'єктності.

Так, наприклад, у рамках поняття «моряк», наведеного у підп. «f» п. 1 та п. 4 ст. II розділу «Визначення та сфера застосування» Конвенції МОП від 2006 р., яким, у свою чергу, визначено будь-яку особу, зайняту на будь-якій посаді або працюючу за наймом у будь-якій якості на борту судна будь то державного або приватного за формою власності, та до якого застосовується ця Конвенція, відтворюється, як ми бачимо, не лише галузево-посадовий, але й нормативно-правовий контекст, пов'язаний зі змістом поняття «працівник», яке, у свою чергу, як відомо, тлумачиться не лише як штатно-робітнича одиниця, але й як окремий і цілком повноправний суб'єкт трудових відносин. Відповідно до положення п. 4 вказаної ст. II моряками не є особи,

---

<sup>1</sup> Конвенция МОТ № 70 о социальном обеспечении моряков: от 28 июня 1946 г. URL: [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993\\_417](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_417).

які працюють на суднах, зайнятих рибним або подібним промислом, особи, які використовують плоскодонні шлюпки та джонки, а також особи, які проходять службу на військово-морських суднах<sup>1</sup>.

Не менше значення має і чітка нормативізація в Конвенції МОП від 2006 р. поняття «судновласник», яке в майже повній відповідності із вищенаведеним нормативним визначенням даного суб'єкта трудових відносин у сфері мореплавства за змістом підп. «с» п. 1 ст. 1 Конвенції МОП № 179 відтворює, на відміну від попередніх історичних епох, уже не тільки інститут відносин власності на капітал/засоби виробництва, але й, так само як і поняття «моряк», поняття саме суб'єкта трудових відносин у сфері мореплавства. Так, відповідно до підп. «j» п. 1 ст. II Конвенції МОП від 2006 р. поняття «судновласник» означає власника судна чи будь-яку іншу організацію або особу, таку як керуючий, агент або фрахтівник по бербоут-чартеру, які прийняли на себе відповідальність за експлуатацію судна від власника судна і при цьому погодилися взяти на себе всі обов'язки та всю відповідальність, які покладаються на судновласників згідно з цією Конвенцією, незалежно від взяття на себе відповідальності або виконання окремих обов'язків від імені судновласника іншими організаціями або особами<sup>2</sup>.

Саме ж рівне право обох указаних суб'єктів трудових відносин у сфері мореплавства колективно встановлювати, здійснювати, регулювати та припиняти трудові відносини між ними на підставі юридично оформлених результатів попередніх та/або подальших колективних переговорів, а також об'єктивна, нагальна, соціально виправдана можливість/необхідність/обов'язковість проводити такі переговори в указаній сфері професійно-трудової діяльності людини, на відміну від усіх вищенаведених спеціалізованих джерел права МОП, у рамках Конвенції МОП від 2006 р. втратили риси лише потенційної можливості здійснення цього акта, який був потенційно не забороненим за нормами міжнародного та національного трудового

---

<sup>1</sup> Конвенція МОТ о труде в морском судоходстве: от 23 февр. 2006 г. URL: [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993\\_519](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_519).

<sup>2</sup> Там само.

права того часу, зокрема у сфері мореплавства, та набули всіх необхідних ознак повноцінної правової норми.

Так, у п. «а» ст. III розділу «Основоположні права та принципи» Конвенції МОП від 2006 р. чітко та недвозначно зазначається, що кожна держава – член МОП (яка, безумовно, приєдналася до цієї Конвенції та належним чином ратифікувала її) має переконатися в тому, що положення її законодавства та нормативно-правових актів забезпечують дотримання в контексті цієї Конвенції основоположного права на свободу об'єднання (в колективи, профспілки, організації, комітети тощо) та дієве визнання права на ведення колективних переговорів<sup>1</sup>. Таким чином, у рамках вказаного, надзвичайно важливого змістовного сегмента цієї статті Конвенції МОП від 2006 р. чітко відтворено очевидний і взаємний функціонально-цільовий зв'язок між інститутом повноцінної колективної правосуб'єктності моряків та інститутом/механізмом колективних переговорів із їхніми роботодавцями, тобто судовласниками.

У підпунктах 1–4 ст. IV розділу «Трудові та соціальні права моряків» Конвенції МОП від 2006 р. нормативізовано основоположні соціально-трудові права працівників у сфері мореплавства, необхідність юридично гарантованого захисту яких є основним предметом колективних переговорів між організаціями моряків та/або всіх інших працівників на судах та судовласниками / організаціями судовласників / організаціями роботодавців у сфері мореплавства. Цими правами визначено: право кожного моряка на безпечне та надійне робоче місце, яке відповідає нормам безпеки, на справедливі умови зайнятості, на гідні умови праці та життя на борту судна та на охорону здоров'я, медичне обслуговування, соціально-побутове обслуговування й інші форми соціального захисту<sup>2</sup>.

На відміну від усіх вищенаведених і багатьох інших джерел міжнародного трудового права у сфері мореплавства Конвенція МОП від 2006 р. чітко нормативізує поняття «трудового договору моряка». Письмово зафіксовані положення такого договору часто є не про-

<sup>1</sup> Конвенція МОТ о труде в морском судоходстве: от 23 февр. 2006 г. URL: [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993\\_519](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_519).

<sup>2</sup> Там само.

стою, упорядкованою, усталеною та регулярною формальністю, а юридично гарантованими результатами саме проведення колективних переговорів між моряками та всіма іншими працівниками на судах і судновласниками про комплекс умов установлення, здійснення, регулювання та припинення трудових відносин між ними. Так, у підп. «г» п. 7 ст. II Конвенції МОП 2006 р. зазначено, що трудовим договором моряків є як контракт про працю за наймом, так і статті письмового договору<sup>1</sup>.

Положення п. 2 Правила 2.1 Конвенції МОП від 2006 р. у певній відповідності до вищенаведеного п. 1 ст. 3 Конвенції МОП №22 зазначають, що трудовий договір моряка узгоджується із моряком на умовах, які забезпечують моряку можливість ознайомитися із ним та отримати консультації відносно умов, передбачених у договорі, та вільно прийняти їх до підписання договору.

Таким чином, у рамках усіх вищерозглянутих спеціалізованих, предметно-спрямованих, регулятивно-цільових норм сучасного міжнародного трудового права, які стосуються інституту/механізму колективних переговорів у сфері мореплавства, як непрямо, так і досить безпосередньо передбачено, відтворено та нормативно утверджено важливе соціально-трудове право насамперед працівників у рамках цієї сфери професійно-трудової діяльності людини, тобто моряків та всіх інших працівників на судах, проводити колективні переговори із їхніми потенційними прямими роботодавцями-судновласниками щодо визначення комплексу компромісних, гнучких, соціально прийнятних, соціально взаємовигідних умов установлення, здійснення, регулювання та припинення трудових відносин між ними.

Зазначені нормативно-правові положення як переглянутих, так і чинних джерел сучасного міжнародного трудового права, зокрема Конвенції МОП від 2006 р., відтворюють та нормативізують відповідні фундаментальні, системоутворюючі елементи інституту/механізму колективних переговорів у сфері мореплавства, якими є насамперед самі суб'єкти трудових відносин у сфері мореплав-

---

<sup>1</sup> Конвенція МОТ о труде в морском судоходстве: от 23 февр. 2006 г. URL: [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993\\_519](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_519).

ства – моряки та всі інші працівники на судах та судновласники, які, у свою чергу, відтворюють вказаний інститут/механізм і які законно наділені не лише індивідуальною, але й колективною правосуб'єктністю. Колективна правосуб'єктність працівників та окремо роботодавців у цій сфері професійно-трудової діяльності людини відтворюється через створення та функціонування їхніх відповідних об'єднань.

У рамках зазначених нормативно-правових положень нормативно відтворено і природну цільову об'єктно-предметну складову інституту/механізму колективних переговорів у сфері мореплавства – комплекс умов установа, здійснення, регулювання та припинення трудових відносин у цій сфері професійно-трудової діяльності людини.

Комплексний науково-дослідний розгляд як переглянутих, так і чинних джерел міжнародного трудового права у сфері мореплавства свідчить про нагальну необхідність подальшого змістовного вдосконалення та доповнення розглянутих правових норм про інститут/механізм колективних переговорів у цій сфері професійно-трудової діяльності людини.

## Список використаних джерел

1. Law of Institutions of Higher Education of the Republic of Latvia. The Parliament of the Republic of Latvia [Електронний ресурс] // Translation 2012 Valsts valodas centrs (State Language Centre). – Режим доступу: [http://www.vvc.gov.lv/export/sites/default/docs/LRTA/Citi/Law\\_On\\_Institutions\\_of\\_Higher\\_Education.doc](http://www.vvc.gov.lv/export/sites/default/docs/LRTA/Citi/Law_On_Institutions_of_Higher_Education.doc).
2. Law on Science and Technology of the Socialist Republic of Vietnam №29/2013/QH13, passed on June 18, 2013 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.most.gov.vn/Desktop.aspx/S\\_T\\_Legislations/STLegislation/The\\_translation\\_is\\_for\\_referen ce/](http://www.most.gov.vn/Desktop.aspx/S_T_Legislations/STLegislation/The_translation_is_for_referen ce/).
3. Law on Scientific Activity of the Republic of Latvia [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.wipo.int/edocs/lexdocs/laws/en/lv/lv014en.pdf>.
4. Study Leave Act (273/1979, amendments up to 482/2011 included) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.finlex.fi/fi/laki/kaannokset/1979/en19790273.pdf>.
5. Барабаш Г. О. Загальна характеристика суб'єктів наукової і науково-технічної діяльності: правовий аспект / Г. О. Барабаш // Вісн. Хмельниц. ін-ту регіон. упр. та права. – 2004. – №4 (12). – С. 140–144.
6. Велика Хартія європейських університетів [Електронний ресурс] : від 18 верес. 1988 р. – Режим доступу: [http://nkaoko.kz/kz/bolon\\_process/key\\_documents\\_of\\_the\\_bologna\\_process/1208/](http://nkaoko.kz/kz/bolon_process/key_documents_of_the_bologna_process/1208/).
7. Декларация относительно целей и задач Международной организации труда [Електронний ресурс] : от 10 мая 1944 г. – Режим доступу: [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993\\_328](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_328).
8. Декларация МОП про основні принципи та права у світі праці [Електронний ресурс] : від 18 черв. 1998 р. – Режим доступу: [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993\\_260](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_260).
9. Декларация ООН про права корінних народів [Електронний ресурс] : від 13 верес. 2007 р. – Режим доступу: [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/995\\_156#№9](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/995_156#№9).

10. Додаткова конвенція ООН про скасування рабства, работоргівлі та інститутів і звичаїв, подібних до рабства [Електронний ресурс] : від 7 верес. 1956 р. – Режим доступу: [http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/995\\_160](http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/995_160).
11. Європейська хартія дослідників [Електронний ресурс] : від 11 берез. 2005 р. // Рос. союз молодих вчених. – Режим доступу: <http://rosmu.ru/activity/events/413.html>.
12. Загальна декларація прав людини [Електронний ресурс] : від 10 груд. 1948 р. Режим доступу: [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995\\_015](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_015).
13. Конвенція МОТ № 70 о соціальному забезпеченні моряків [Електронний ресурс] : от 28 июня 1946 г. – Режим доступу: [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993\\_417](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_417).
14. Конвенція МОТ № 9 о трудовому порядку моряків [Електронний ресурс] : от 10 июля 1920 г. – Режим доступу: [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993\\_316](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_316).
15. Конвенція МОП № 150 про адміністрацію праці: роль, функції та організація [Електронний ресурс] : від 26 черв. 1978 р. – Режим доступу: [http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993\\_024](http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993_024).
16. Конвенція МОП № 161 про служби гігієни праці [Електронний ресурс] : від 26 черв. 1985 р. – Режим доступу: [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993\\_042](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_042).
17. Конвенція МОП № 81 про інспекцію праці у промисловості й торгівлі [Електронний ресурс] : від 11 лип. 1947 р. – Режим доступу: [http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993\\_036](http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993_036).
18. Конвенція МОП № 100 про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності [Електронний ресурс] : від 29 черв. 1951 р. – Режим доступу: [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993\\_002](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_002).
19. Конвенція МОП № 102 про мінімальні норми соціального забезпечення [Електронний ресурс] : від 28 черв. 1952 р. – Режим доступу: [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993\\_011](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_011).
20. Конвенція МОП № 105 про скасування примусової праці [Електронний ресурс] : від 25 черв. 1957 р. – Режим доступу: [http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/993\\_013](http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/993_013).

21. Конвенція МОП № 120 про гігієну в торгівлі та установах [Електронний ресурс] : від 8 лип. 1964 р. – Режим доступу: [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/en/993\\_063](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/en/993_063).
22. Конвенція МОП № 122 про політику в галузі зайнятості [Електронний ресурс] : від 9 лип. 1964 р. – Режим доступу: [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993\\_062](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_062).
23. Конвенція МОП № 129 про інспекцію праці в сільському господарстві [Електронний ресурс] : від 25 черв. 1969 р. – Режим доступу: [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993\\_114](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_114).
24. Конвенція МОП № 131 про встановлення мінімальної заробітної плати з урахуванням країн, що розвиваються [Електронний ресурс] : від 22 черв. 1970 р. – Режим доступу: [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993\\_149](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_149).
25. Конвенція МОП № 140 про оплачувані учбові відпустки [Електронний ресурс] : від 24 черв. 1974 р. – Режим доступу: [http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993\\_261](http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993_261).
26. Конвенція МОП № 142 про професійну орієнтацію та професійну підготовку в галузі розвитку людських ресурсів [Електронний ресурс] : від 23 черв. 1972 р. – Режим доступу: [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993\\_057](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_057).
27. Конвенція МОП № 151 про захист права на організацію та процедури визначення умов зайнятості на державній службі [Електронний ресурс] : від 27 черв. 1978 р. – Режим доступу: [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993\\_187](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_187).
28. Конвенція МОП № 154 про сприяння колективним переговорам [Електронний ресурс] : від 19 черв. 1981 р. – Режим доступу: [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993\\_006](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_006).
29. Конвенція МОП № 155 про безпеку й гігієну праці та виробниче середовище [Електронний ресурс] : від 22 черв. 1981 р. – Режим доступу: [http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993\\_050](http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993_050).
30. Конвенція МОП № 165 про соціальне забезпечення моряків (переглянута) [Електронний ресурс] : від 9 жовт. 1987 р. – Режим доступу: [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993\\_282](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_282).
31. Конвенція МОП № 168 про сприяння зайнятості та захист від безробіття [Електронний ресурс] : від 21 черв. 1988 р. – Режим доступу: [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993\\_182](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_182).

32. Конвенція МОП № 169 про корінні народи, які ведуть племінний спосіб життя у незалежних країнах [Електронний ресурс] : від 27 черв. 1989 р. – Режим доступу: [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993\\_188](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_188).
33. Конвенція МОП № 173 про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця [Електронний ресурс] : від 23 черв. 1992 р. – Режим доступу: [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993\\_286](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_286).
34. Конвенція МОП № 179 про найм та працевлаштування моряків [Електронний ресурс] : від 22 жовт. 1996 р. – Режим доступу: [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993\\_048](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_048).
35. Конвенція МОП № 2 про безробіття [Електронний ресурс] : від 29 жовт. 1919 р. – Режим доступу: [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993\\_143](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_143).
36. Конвенція МОП № 22 про трудові договори моряків [Електронний ресурс] : від 24 черв. 1926 р. – Режим доступу: [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993\\_193](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_193).
37. Конвенція МОП № 26 про запровадження процедури встановлення мінімальної заробітної плати [Електронний ресурс] : від 16 черв. 1926 р. – Режим доступу: [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993\\_196](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_196).
38. Конвенція МОП № 29 про примусову та обов'язкову працю [Електронний ресурс] : від 10 черв. 1930 р. – Режим доступу: [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993\\_136](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_136).
39. Конвенція МОП № 64 про регулювання письмових трудових контрактів працівників з корінного населення [Електронний ресурс] : від 28 черв. 1939 р. – Режим доступу: [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993\\_213](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_213).
40. Конвенція МОП № 65 про карні санкції за порушення трудових контрактів працівниками з корінного населення [Електронний ресурс] : від 28 черв. 1939 р. – Режим доступу: [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993\\_214](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_214).
41. Конвенція МОП № 87 про свободу асоціації та захист права на організацію [Електронний ресурс] : від 9 лип. 1948 р. – Режим доступу: [http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/993\\_125](http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/993_125).

42. Конвенція МОП № 88 про організацію служби зайнятості [Електронний ресурс] : від 9 лип. 1948 р. – Режим доступу: [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993\\_224](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_224).
43. Конвенція МОП № 95 про захист заробітної плати [Електронний ресурс] : від 1 лип. 1949 р. – Режим доступу: [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993\\_146](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_146).
44. Конвенція МОП № 98 про застосування принципів права на організацію і ведення колективних переговорів [Електронний ресурс] : від 1 лип. 1949 р. – Режим доступу: [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993\\_004](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_004).
45. Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок [Електронний ресурс] : від 3 верес. 1981 р. – Режим доступу: [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/995\\_207](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/995_207).
46. Конвенція МОП про заборону та негайні заходи щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці № 182 [Електронний ресурс] : від 17 черв. 1999 р. – Режим доступу: [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993\\_166](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_166).
47. Конвенція МОП про мінімальний вік для прийому на роботу № 138 [Електронний ресурс] : від 26 черв. 1973 р. – Режим доступу: [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993\\_054](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_054).
48. Конвенція МОП про примусову чи обов'язкову працю № 29 [Електронний ресурс] : від 28 черв. 1930 р. – Режим доступу: [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993\\_136](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_136).
49. Конвенція про рабство [Електронний ресурс] : від 25 верес. 1926 р. із змінами, внесеними Протоколом від 7 груд. 1953 р. – Режим доступу: [http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/995\\_161](http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/995_161).
50. Конвенція про скасування примусової праці № 105 [Електронний ресурс] : від 25 черв. 1957 р. – Режим доступу: [http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/993\\_013](http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/993_013).
51. Міжнародний пакт про громадянські і політичні права [Електронний ресурс] : від 16 груд. 1966 р. – Режим доступу: [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995\\_043](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_043).

52. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права [Електронний ресурс] : від 16 груд. 1966 р. – Режим доступу: [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995\\_042](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_042).
53. Конвенція МОП № 67 щодо забезпечення доходу [Електронний ресурс] : від 12 трав. 1944 р. – Режим доступу: [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993\\_323](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_323).
54. Рекомендация о статусе научно-исследовательских работников [Електронний ресурс] // Акты Генеральной конференции ЮНЕСКО. Восемнадцатая сессия, Париж, 17 окт. – 23 нояб. 1974 г. Т. 1: Резолюции. – ЮНЕСКО, 1975. – Режим доступу: <http://unesdoc.unesco.org/images/0011/001140/114040rb.pdf#page=180>.
55. Рекомендация ЮНЕСКО о статусе преподавательских кадров высших учебных заведений 1997 г. [Електронний ресурс] // Рекомендации ЮНЕСКО/МОТ. – Режим доступу: <http://unesdoc.unesco.org/images/0016/001604/160495r.pdf>.
56. Рекомендация ЮНЕСКО/МОТ о положении учителей 1966 г. [Електронний ресурс] // Рекомендации ЮНЕСКО/МОТ. – Режим доступу: <http://unesdoc.unesco.org/images/0016/001604/160495r.pdf>.
57. Рекомендация МОП № 44 щодо страхування на випадок безробіття та щодо надання допомоги безробітним [Електронний ресурс] : від 23 черв. 1934 р. – Режим доступу: [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993\\_205](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_205).
58. Рекомендация МОП № 47 стосовно щорічних оплачуваних відпусток [Електронний ресурс] : від 24 черв. 1936 р. – Режим доступу: [http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993\\_209](http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993_209).
59. Рекомендация МОП № 91 щодо колективних договорів [Електронний ресурс] : від 29 лип. 1951 р. – Режим доступу: [http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/993\\_231](http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/993_231).
60. Рекомендация МОП щодо заборони та негайних дій з ліквідації найгірших форм дитячої праці № 190 [Електронний ресурс] : від 17 черв. 1999 р. – Режим доступу: [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993\\_119](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_119).

61. Рекомендація МОП щодо мінімального віку для приймання на роботу № 146 [Електронний ресурс] : від 26 черв. 1973 р. – Режим доступу: [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993\\_077](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_077).
62. Статут Організації Об'єднаних Націй з питань науки, освіти і культури [Електронний ресурс] : від 16 листоп. 1945 р. – Режим доступу: [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995\\_014](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_014).
63. Устав Международной организации труда [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993\\_154](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_154).
64. Устав Организации Объединенных Наций [Електронний ресурс] : // Организация Объединенных Наций. – Режим доступу: <http://www.un.org/ru/documents/charter/chapter9.shtml>.

*Наукове видання*

**Бесчастний** Віктор Миколайович  
**Клемпарський** Микола Миколайович  
**Назимко** Олена Вікторівна

**НАРИСИ  
З МІЖНАРОДНОГО ТА ЗАРУБІЖНОГО  
ТРУДОВОГО ПРАВА І ПРАВА  
СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ**

Монографія

За загальною редакцією  
професора *В. М. Бесчастного*

Редактор *Н. Й. Михайличенко*  
Коректор *М. М. Поточняк*  
Комп'ютерна верстка *О. А. Федосєєвої*

Підписано до друку 30.11.2017.  
Формат 60×84 1/16. Папір офсетний. Гарнітура Times.  
Ум. друк. арк. 10,23. Обл.-вид. арк. 8,87. Вид. № 1724.  
Тираж 300 прим.

Видавництво «Право» Національної академії правових наук України  
та Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого  
Україна, 61002, Харків, вул. Чернишевська, 80а  
Тел./факс (057) 716-45-53  
Сайт: [www.pravo-izdat.com.ua](http://www.pravo-izdat.com.ua)  
E-mail для авторів: [verstka@pravo-izdat.com.ua](mailto:verstka@pravo-izdat.com.ua)  
E-mail для замовлень: [sales@pravo-izdat.com.ua](mailto:sales@pravo-izdat.com.ua)

Свідоцтво про внесення суб'єкта видавничої справи  
до Державного реєстру видавців, виготівників і розповсюджувачів  
видавничої продукції — серія ДК № 4219 від 01.12.2011 р.

Виготовлено у друкарні ФОП Леонов  
Тел. (057) 717-28-80

*Для нотаток*

---

*Для нотаток*

---

*Для нотаток*

---

*Для нотаток*

---