

контролюючому органі як інша самозайнята особа. Тобто не має порозуміння та єдиного цілого в статусі такої особи. Крім того, особи, які провадять незалежну професійну діяльність, не можуть бути працівниками чи підприємцями, і можуть використовувати найману працю не більше ніж чотирьох працівників. Саме тому основною проблемою є правова регламентація та прогалини в законодавчих нормах, що включає в себе відсутність чіткого законодавчого визначення поняття «самозайняті особи», його тотожність поняттю «особи, які забезпечують себе роботою самостійно», відсутність вичерпного законодавчого переліку суб'єктів, які належать до цієї категорії. Відповідно до цього постає питання щодо впорядкування та перегляд законодавчих норм, визначення належних категорій та переліку суб'єктів.

Список використаних джерел:

1. Податковий кодекс України: Закон України від 02.12.2010 р. № 2755-VI. Відомості Верховної Ради України. 2011. № 13-17. С. 556.
2. Багірова І. Г. Загальна характеристика статусу самозайнятих осіб. *Юридичний вісник Цивільне і трудове право*. 2020. Київ. С. 119-122.
3. Остапенко Ю. О. Правове регулювання трудової діяльності самозайнятих осіб в Україні: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2017. с. 20.

Обушенко Н. М.,
професор кафедри
цивільно-правових дисциплін
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ,
доктор юридичних наук, доцент

ДО ПРОБЛЕМИ СИСТЕМАТИЗАЦІЇ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА СПЕЦІАЛЬНИХ МІЖНАРОДНИХ НОРМАТИВНО-ПРАВОВИХ АКТАХ У СФЕРІ ПРАЦІ

Досліджуючи проблему систематизації трудового законодавства, обов'язково слід приділити окрему увагу спеціальним міжнародним нормативно-правовим актам, де ключовим суб'єктом їх ухвалення є Міжнародна організація праці. МОП є однією з найстаріших міжнародних міжурядових організацій. У 1946 р. вона стала першою спеціалізованою установою Організації Об'єднаних Націй. МОП розробляє міжнародні трудові норми у формі конвенцій і рекомендацій, що встановлюють мінімальні стандарти основних трудових прав: свободу асоціації, право на організацію, ведення колективних переговорів, заборону примусової праці, гендерну рівність тощо. Основними стратегічними цілями МОП є сприяння реалізації основоположних принципів і прав у сфері праці, створення більш широких можливостей для працівників

з метою забезпечення гідної зайнятості й отримання належної заробітної плати, підвищення ефективності соціального захисту для всіх верств населення, а також зміцнення трипартизму та соціального діалогу. У свою чергу, конвенції МОП – це міжнародні угоди, які підлягають ратифікації державами-членами. Рекомендації не є обов'язковими документами, часто вони регламентують ті ж само питання, що й конвенції, та закріплюють керівні принципи й орієнтири національної політики і діяльності. Конвенції та рекомендації мають за мету впливати на конкретні умови праці та практику в кожній країні. Із початку своєї діяльності МОП ухвалила з різних аспектів регулювання трудових, соціально-економічних відносин 182 конвенції та 190 рекомендацій, які є основою міжнародного трудового права. Наразі членами МОП є 175 держав, у яких мешкає 98 % населення світу.

Варто вказати, що співпраця Міжнародної організації праці з Україною за роки її незалежності стала системною та динамічною. Її спрямовано на: а) ратифікацію та практичне впровадження конвенцій МОП та сприяння гармонізації національного законодавства з міжнародними трудовими нормами МОП та європейськими стандартами; Україною ратифіковано більше шістдесяті конвенцій (за роки незалежності – двадцять), у тому числі вісім фундаментальних; б) реформування трудового законодавства і підтримка реформ у сфері соціального страхування та соціального забезпечення; в) розроблення та реалізація програм забезпечення зайнятості, в тому числі молоді, людей з інвалідністю, осіб, що постраждали від торгівлі людьми; г) реформування статистики праці; г) сприяння формуванню і підвищенню ефективності адміністрації праці та її складових, у тому числі таких інституцій, як Державна інспекція України з питань праці, органи державного нагляду у сфері охорони праці, служба посередництва і примирення. Також результатом діяльності Міжнародної організації праці в Україні за роки її незалежності стало впровадження понад двадцяти проектів технічного співробітництва, об'єднаних у три широкомасштабні програми, найбільшими за обсягом серед яких стали програми гідної праці, що є частиною UNDAF (Рамкова програма допомоги ООН) та Цілі розвитку тисячоліття.

Розглядаючи нормативно-правові акти МОП, варто зауважити, що їх, у свою чергу, слід також систематизувати за певними критеріями. Зокрема, перш за все, їх слід поділити залежно від обов'язковості виконання на такі: а) обов'язкові (зокрема, конвенції); б) необов'язкові (рекомендації МОП). В юридичній літературі під конвенцією розуміють багатосторонню угоду з питань міжнародного життя, яка потребує спеціального розгляду з установленням відповідних процедур [1, с. 211].

Протягом свого існування МОП ухвалила низку Конвенцій, які умовно можна поділити на декілька груп. У цьому контексті варто погодитись із точкою зору О. Черноус про те, що норми, розроблені МОП, можна поділити на дві великі групи залежно від об'єкта правового впливу та категорій працівників, щодо яких взаємно узгоджуються інтереси держав-членів МОП [2, с. 251].

До першої групи належать такі норми:

- а) спрямовані на вирішення проблем зайнятості та запобігання безробіттю;
- б) регулюють умови праці та відпочинку;
- в) щодо заборони примусової праці;
- г) міжнародні акти, що стосуються колективно-договірного регулювання та реалізації захисту колективних прав працівників.

Щодо норм, спрямованих на вирішення проблем зайнятості та запобігання безробіттю, на сьогодні Україною ратифіковано дві конвенції МОП у сфері зайнятості: 1) Конвенцію МОП № 2 про безробіття 1919 р., за якою будь-який член Організації, що ратифікує цю Конвенцію, встановлює систему безплатних державних бюро зайнятості під контролем центрального органу; заснуються комітети, в яких репрезентовано підприємців і працівників, з метою консультації з питань, що стосуються функціонування таких бюро [3]; 2) Конвенцію № 122 про політику в галузі зайнятості 1964 р. (ратифіковано 29.05.1968 р.).

До нормативно-правових актів, що регулюють умови праці та відпочинку, слід віднести Конвенцію МОП № 132 про оплачувані відпустки (переглянуто в 1970 р., змінено й доповнено норми, закріплені в Конвенції № 52 1936 р.), Конвенцію МОП № 14 1921 р про щотижневий відпочинок на промислових підприємствах (ратифіковано 29.05.1968 р.); Конвенцію № 47 1935 р. про сорокагодинний робочий тиждень; Конвенцію МОП № 106 1957 р. про щотижневий відпочинок в торгівлі та установах (ратифіковано 29.05.1968 р.) та Конвенцію № 140 про оплачувані навчальні відпустки.

Основними серед нормативних правових актів щодо заборони примусовою праці є Конвенція № 29 МОП «Про примусову чи обов'язкову працю», відповідно до якої кожний член Міжнародної Організації Праці, який ратифікує цю Конвенцію, зобов'язується скасувати застосування примусової чи обов'язкової праці в усіх її формах у якомога коротший строк [4], та Конвенція № 105 1957 р. «Про скасування примусової праці», яка встановлює більш жорсткі обмеження щодо застосування примусової праці й розширює коло обов'язків держави щодо скасування примусової праці [5].

До міжнародних актів, що стосуються колективно-договірного регулювання та реалізації і захисту колективних прав працівників, зокрема, належать Конвенція МОП № 98 1949 р. про застосування принципів права на організацію і ведення колективних переговорів (ратифіковано 11.08.56), Конвенція МОП № 154 1981 р. про сприяння колективним переговорам (ратифіковано 04.02.1994 р.) тощо.

Другу групу міжнародних трудових стандартів становлять норми:

- а) щодо зайнятості та визначення умов праці й відпочинку жінок; до них слід віднести конвенції Міжнародної організації праці № 3 «Про зайнятість жінок до та після пологів», № 100 1951 р. про рівну оплату чоловіків і жінок за рівноцінну працю (ратифіковано УРСР 09.06.1956 р.), якою було ліквідовано дискримінацію працівників щодо абсолютно всіх аспектів праці; Конвенцію № 156 1981 р. про рівне ставлення й рівні

можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками (ратифіковано Законом України від 22.10.1999 р. № 1196-ХІУ), що має за мету забезпечити рівне поводження й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок із сімейними обов'язками; Конвенцію про працю жінок у нічну пору (переглянуто 1934 р.), № 41, відповідно до статті 3 якої жінки незалежно від віку не використовуються на роботах у нічну пору на державних або приватних промислових підприємствах чи в будь-яких їх філіях, за винятком підприємств, на яких зайняті лише члени однієї родини [6];

б) які регулюють працю дітей та підлітків;

в) які регулюють працю осіб похилого віку; до таких міжнародних документів слід віднести Конвенцію № 102 1952 р. про мінімальні норми соціального забезпечення; Конвенцію № 128 1967 р. про допомогу по інвалідності, по старості та у зв'язку з втратою годувальника тощо.

г) які регулюють працю певних категорій працівників (зайнятих у промисловості, на транспорті, шахтах, торгівлі, сільському господарстві, моряків та рибалок, корінного населення та населення, яке веде племінний спосіб життя, працівників плантацій, сестринського персоналу тощо) [7, с. 251].

Наступну підгрупу нормативно-правових актів МОП складають рекомендації. На відміну від конвенції, рекомендація МОП – це міжнародно-правовий акт з питань праці рекомендаційного характеру, тобто його виконання не є обов'язковим для учасників МОП. Порушення рекомендацій не тягне за собою настання якихось юридичних наслідків. Ці документи є офіційно висловленою позицією певних інституцій Міжнародної організації праці з приводу конкретних питань. Рекомендації не потребують ратифікації, але статтею 19 Конституції МОП, зокрема, передбачено обов'язок країн-учасниць повідомляти Генерального директора МБП у відповідні періоди згідно з проханням Адміністративної ради МОП про виконання в їхній країні тих чи інших рекомендацій МОП, про заходи, які вживаються, та причини, які унеможливають їх виконання, тобто формально звітувати про виконання рекомендацій все ж таки необхідно, а отже, необхідно й уживати відповідних заходів на національному рівні з метою їх належного виконання [8, с. 87].

До основних рекомендацій МОП, на нашу думку, слід віднести такі: Рекомендацію № 1 про безробіття, Рекомендацію № 2 про взаємність у сфері відносин до працівників-мігрантів, Конвенцію № 3 про зайнятість жінок до та після пологів (1919 р., ратифіковано 26 країнами – учасницями МОП); Рекомендацію № 3 про профілактику сибірки; Рекомендацію № 4 про захист жінок і дітей від сатурнізму, Рекомендацію № 5 про створення інспекцій праці (служб охорони здоров'я), Рекомендацію № 6 про застосування Бернської Конвенції 1906 р. про заборону використання білого фосфору у сірниковому виробництві тощо.

Список використаних джерел:

1. Гіжевський В. К., Головченко В. В., Ковальський В. С. Популярна юридична енциклопедія. Київ: Юрінком Інтер, 2002. С. 211.
2. Чорноус О. В. Джерела міжнародно-правового регулювання праці та їх вплив на національне законодавство. *Право і безпека*. 2012. № 4. С. 252.
3. Конвенція МОП про безробіття 1919 року: міжнародний документ від 29.10.1919 р. № 2. БД «Законодавство України». ВР України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_143/conv.
4. Конвенція про політику в галузі зайнятості № 122: міжнародний документ від 09.07.1964 р. № 122. БД «Законодавство України». ВР України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_062.
5. Конвенція про скасування примусової праці: міжнародний документ від 25.06.1957 р. № 105. БД «Законодавство України». ВР України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_013.
6. Конвенція про працю жінок у нічний час: міжнародний документ від 19.06.1934 р. № 41: БД «Законодавство України». ВР України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_081/conv.
7. Чорноус О. В. Джерела міжнародно-правового регулювання праці та їх вплив на національне законодавство. *Право і безпека*. 2012. № 4. С. 251.
8. Місяць О. Д. Організаційно-правові засади міжнародного регулювання трудових відносин на прикладі Міжнародної організації праці. *Вісник Національної академії державного управління при Президентові України. Серія: Політичні науки*. 2016. № 2. С. 86-95.

Обушенко О. М.,
в.о. начальника управління
по роботі з персоналом
центрального органу управління
Служби судової охорони,
доктор юридичних наук, професор

ОХОРОНА ПРАЦІ ЯК ОБОВ'ЯЗКОВИЙ ЕЛЕМЕНТ ПРОЦЕСУ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

При розгляді проблематики охорони праці потрібно виходити з того, що людина є соціальною істотою, котра живе в соціумі, є його невід'ємною частиною і для того, щоб зайняти своє місце в ньому, має пристосуватися до потреб оточуючих людей та обставин. А трудова діяльність у цьому процесі, безумовно, є однією із найголовніших форм входження в соціальний простір та подальшої життєдіяльності у ньому. Саме завдяки праці у процесі розвитку людина стала соціальною істотою.

Праця сама по собі має суспільний характер. Даний характер трудової діяльності був сформований під впливом потреби охорони праці з метою спрямування зусиль учасників трудового процесу на досягнення кінцевої мети виробництва, витрачаючи при цьому якомога менше енергії суб'єкта праці й забезпечуючи безпеку в цьому процесі. Зважаючи на це, зазначимо, що саме праця виступає і як передумова розвитку охорони праці, і як предмет цієї охорони. Тому можна окреслити дві базові засади розвитку охорони