

## ДЕЯКІ АСПЕКТИ РАТИФІКАЦІЇ КОНВЕНЦІЙ МОП

*Древаль Ю.Д., д.держ.упр., проф.*

*Національний університет цивільного захисту України, Харків, Україна*

Конвенції Міжнародної організації праці (далі – МОП) – це основні акти з питань міжнародного регулювання соціально-трудоових та працеохоронних відносин, що приймаються кваліфікованою більшістю на сесіях Міжнародної конференції праці та в разі ратифікації стають частиною національного законодавства. На сьогодні вже прийнято 190 таких актів, з них майже половина є актуальними, тобто такими, що діють у повному обсязі, включаючи належний контроль та зобов'язання держав-членів надавати звітність щодо їхнього виконання.

З-поміж таких актів виділяються фундаментальні чи основоположні конвенції, що згідно з положеннями Декларації МОП основних принципів та прав у світі праці 1998 року мають діяти в повному обсязі незалежно від їх ратифікації, та в сукупності правових норм відображають основні принципи і права у сфері праці (це конвенції № 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138 і 182). До них додаються і так звані пріоритетні конвенції – це ті акти, що відповідно до прийнятого у 1993 р. рішення Адміністративної ради визначені особливо важливими для функціонування системи міжнародних стандартів праці (це конвенції № 81, 122, 129 і 144).

Процес підготовки, прийняття та ратифікації таких актів чітко виписаний в Статуті МОП. Так, у п. 2 ст. 19 Статуту вказується, що для остаточного прийняття конвенції та рекомендації необхідна більшість у дві третини голосів.

У п. 5 ст. 19 Статуту чітко виписуються і вимоги щодо ратифікації конвенцій, а також щодо застосування їхніх положень. Зокрема, передбачається дотримання наступних вимог, які надаються країнам-членам Організації:

(1) кожний член Організації зобов'язується протягом року з моменту закриття сесії Конференції (або, якщо це неможливо з огляду на виняткові обставини, не пізніше вісімнадцяти місяців з моменту закриття сесії Конференції) представити конвенцію на розгляд компетентної влади чи органам влади, до компетенції яких входить це питання, для оформлення її як закону або для вжиття заходів іншого порядку;

(2) члени Організації повинні інформувати Генерального директора Міжнародного бюро праці про заходи, вжиті відповідно до цієї статті для подання конвенції компетентній владі або органам влади, повідомляючи йому будь-які відомості про владу або влади, що вважаються компетентними, і про прийняті ними рішення;

(3) якщо член Організації отримає згоду компетентної влади або органів влади, він повідомить про процес ратифікації конвенції Генеральному

директорові і зробити такі заходи, які будуть необхідними для ефективного застосування положень даної конвенції;

(4) якщо член Організації не отримає згоди влади чи органів влади, до компетенції яких входить це питання, він не несе в подальшому ніяких зобов'язань, за винятком зобов'язання повідомляти Генеральному директорові Міжнародного бюро праці у відповідні періоди, коли цього вимагатиме Адміністративна рада, про становище законодавства в його країні та існуючу практику з питань, яких стосується конвенція, про те, які заходи були прийняті або намічені для додання сили будь-яким положенням конвенції, або шляхом прийняття законодавчих або адміністративних заходів, колективних угод або будь-яким іншим шляхом, і про ті обставини, які перешкоджають ратифікації конвенції або затримують її [1].

Україною вже ратифіковано понад сімдесят конвенцій, з них 8 з 8 фундаментальних та 4 з 4 пріоритетних. При цьому слід враховувати, що деякі конвенції вже втратили силу актуальних актів, а саме були переглянуті, відкладені, замінені, чи визнані застарілими, вилученими чи скасованими.

Якщо конвенцією МОП, яку було ратифіковано Україною, встановлюються інші правила, ніж ті, що їх містить законодавство України про працю, то застосовуються норми відповідної конвенції МОП. Це положення базується окрім іншого на ч. 2 ст. 19 Закону України «Про міжнародні договори України», а також ст. 8<sup>1</sup> Кодексу законів про працю України. У ч. 2 ст. 3 Закону України «Про охорону праці» чітко вказується: «Якщо міжнародним договором, згода на обов'язковість якого надана Верховною Радою України, встановлено інші норми, ніж ті, що передбачені законодавством України про охорону праці, застосовуються норми міжнародного договору» [2].

Водночас слід взяти до відома положення п. 8 ст. 19 Статуту МОП, згідно з яким прийняття будь-якої конвенції чи рекомендації Конференцією або ратифікація будь-якої конвенції будь-яким членом Організації не повинні розглядатися як такі, що зачіпають будь-якої закон, судове рішення, звичай або Угоду, які забезпечують заінтересованим працівникам більш сприятливі умови, ніж ті, які передбачаються конвенцією або рекомендацією. Наприклад, О. Стасів у даному разі посилається на Закон України «Про зайнятість населення», що надає особі, яка шукає роботу, дещо кращі гарантії, ніж ті, що визначаються Конвенцією про сприяння зайнятості та захист від безробіття № 168 [3, с. 391].

Час від часу ставиться питання і про ратифікацію тих конвенцій, які ще не стали предметом детальної уваги законодавців. Найперше йдеться про конвенції № 167 та № 187. Так, наприкінці 2016 р. Профспілкою працівників будівництва та промисловості будівельних матеріалів навіть було ініційовано Національний круглий стіл під назвою «Ратифікація Конвенції МОП № 167». За оцінкою очільника профспілки, ратифікація цієї конвенції «приверне увагу керівництва країни та центральних органів виконавчої влади, а також роботодавців (особливо середніх і малих підприємств) до проблеми безпеки і гігієни праці у будівельній галузі; кардинально поліпшить

вимоги законодавчих і нормативно-правових актів щодо безпеки і гігієни праці у будівництві» [4, с. 10].

Отже, питання щодо ратифікації конвенції МОП у складних умовах сьогодення набуває великої ваги. Це пояснюється як загальними тенденціями світового розвитку, так і важливістю сприйняття Україною загальнови-знаних у цивілізованому світі підходів до регулювання соціально-трудо-вих та працезохоронних відносин.

### ЛІТЕРАТУРА

1. Устав Международной организации труда и Регламент Международной конференции труда. Женева: МБТ, 2002. – С. 102.
2. Про охорону праці: Закон України від 14.10.1992 р. № 2694-ХІІ. URL.: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2694-12>
3. Стасів О. Соціальність трудового права в умовах ринкової економіки. Вісник Львівського університету. Серія юридична. 2015. Вип. 61. С. 387 – 394.
4. Кікавець І. Ратифікувати не можна знехтувати. Яке майбутнє чекає на Конвенцію МОП № 167 в Україні. Охорона праці і пожежна безпека. 2017. № 1. С. 9 – 11.