

**МІЖНАРОДНО-ПРАВОВІ СТАНДАРТИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ
СТАБІЛЬНОСТІ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УМОВАХ
НАДЗВИЧАЙНИХ СТАНІВ**

Остап Васильович ГЛУШКО,

*аспірант Харківського національного
університету внутрішніх справ
<https://orcid.org/0009-0008-4954-3467>*

Незважаючи на те, що дія особливого правового режиму воєнного стану в кожній державі має індивідуальні особливості та наслідки, фундаментальні права, свободи й законні інтереси людини не можуть зазнавати необґрунтованих обмежень. Це повною мірою стосується і трудових прав, реалізація яких забезпечує особу необхідними для існування матеріальними ресурсами та є важливою передумовою соціально-економічної стабільності. У зв'язку з цим однією з ключових функцій держави, зокрема України, в умовах запровадження воєнного стану є забезпечення стабільності трудових правовідносин, а відтак, особливого значення набувають міжнародно-правові стандарти, які визначають допустимі межі обмеження прав людини та слугують орієнтиром для формування національного законодавства і правозастосовної практики в умовах збройної агресії.

Передусім, ефективна робота трудового сектору напряду залежить від того, наскільки повно та безперешкодно кожна людина користується декларованими на міжнародному рівні базовими трудовими правомочностями. Так, Загальна декларація прав людини від 01.12.1948 проголошує: «Кожна людина має право на працю, на вільний вибір роботи, на справедливі і сприятливі умови праці та на захист від безробіття. Кожна людина, без будь-якої дискримінації, має право на рівну оплату за рівну працю. 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. Кожна людина має право створювати професійні спілки і входити до професійних спілок для захисту своїх інтересів» [1]. В цьому ж ключі слід відмітити Європейську конвенцію з прав людини від 04.11.1950, яка проголошує, що нікого не можна тримати в рабстві або в підневільному стані. Ніхто не може бути примусований виконувати примусову чи обов'язкову працю. Категорія «примусова праця» в даному випадку не поширюється: а) на будь-яку роботу, виконання якої зазвичай вимагається під час призначеного тримання в умовах позбавлення свободи або під час умовного звільнення; б) на будь-яку службу військового характеру або – у випадку, коли особа відмовляється від неї з мотивів особистих переконань у країнах, де така відмова визнається, – службу, яка вимагається замість

обов'язкової військової служби; с) на будь-яку службу, що вимагається у випадку надзвичайної ситуації або стихійного лиха, яке загрожує життю чи благополуччю добробуту суспільства; d) на будь-яку роботу чи службу, яка є частиною звичайних громадянських обов'язків [2].

Важливі стандарти забезпечення стабільності трудових правовідносин закріплено документами Міжнародної організації праці (далі – МОП). Міжнародно-правові акти МОП встановлюють базові засади та рекомендації до організації роботи внутрішнього сектору праці, що поширюються у тому числі на періоди введення в країні особливих правових режимів. Наприклад, варто відмітити Конвенцію про політику в галузі зайнятості від 09.07.1964 №122 згідно до статті 1 якої з метою стимулювання економічного зростання й розвитку, піднесення рівня життя, задоволення потреб у робочій силі та ліквідації безробіття і неповної зайнятості кожний член МОП проголошує і здійснює як головну мету активну політику, спрямовану на сприяння повній, продуктивній і вільно вибраній зайнятості. 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 найширші 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. Ця політика враховує належним чином стадію і рівень економічного розвитку та взаємний зв'язок між цілями в галузі зайнятості й іншими економічними та соціальними цілями, і здійснюється за допомогою методів, що відповідають національним умовам та практиці [3].

Іншим прикладом варто відмітити Конвенцію МОП про сприяння зайнятості та захисту від безробіття. Стаття 2 Конвенції декларує, що кожен член МОП вживає відповідних заходів для координації своєї системи захисту від безробіття та своєї політики в галузі зайнятості. Для цього він прагне забезпечити, щоб уся його система захисту від безробіття і, зокрема методи надання допомоги по безробіттю сприяли створенню повної, продуктивної і вільно вибраної зайнятості й справляли б такий вплив, щоб роботодавці були зацікавлені пропонувати працівникам продуктивну зайнятість, а працівники – шукати таку зайнятість. Кожний член Організації опрацьовує як пріоритетну мету політику сприяння повній, продуктивній і вільно вибраній зайнятості всіма відповідними засобами, серед яких соціальне забезпечення. Такі засоби повинні містити, серед іншого, служби зайнятості, професійну підготовку та професійну орієнтацію [4].

Таким чином, міжнародно-правові стандарти забезпечення стабільності трудових відносин в умовах надзвичайних станів на сьогоднішній день включають в себе: а) систему міжнародних гарантій забезпечення та захисту права на вільну й добровільну працю, включаючи заборону примусової праці, забезпечення рівності

можливостей у сфері зайнятості та недопущення дискримінації;
б) галузеві стандарти спеціалізованих міжнародних організацій, у яких відображено вимоги до формування та реалізації державної політики у сфері праці, що передбачає створення належних адміністративних, економічних і соціальних умов для сприяння зайнятості населення, підтримки гідного рівня праці та ефективного захисту від безробіття.

Список використаних джерел:

1. Загальна декларація прав людини: декларація, міжнародний документ від 10.12.1948. *Офіційний вісник України*. 2008. №93. Ст.3103
2. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод (з протоколами) (Європейська конвенція з прав людини): конвенція, міжнародний документ від 04.11.1950. *Офіційний вісник України*. 1998. №13. Ст.270
3. Конвенція про політику в галузі зайнятості N 122: конвенція, міжнародний документ від 09.07.1964 №122. Офіційний веб-портал Верховної Ради України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/993_062
4. Конвенція про сприяння зайнятості та захист від безробіття N 168: конвенція, міжнародний документ від 21.06.1988 №168. Офіційний веб-портал Верховної Ради України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/993_182