

УДК 34.096

Анастасія Ніколенко,*студентка міжнародно-правового факультету
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого*

МІЖНАРОДНІ ДОГОВОРИ У СИСТЕМІ ДЖЕРЕЛ ТРУДОВОГО ПРАВА УКРАЇНИ

У статті досліджено місце міжнародних договорів у системі джерел трудового права. Автор окремо приділив увагу загальним та спеціальним актам у сфері міжнародного трудового права. Розглянуто проблемні аспекти визначення їхньої юридичної сили та місця в системі джерел трудового права України. У роботі приділено увагу проблемам та перспективам впровадження в національне трудове право нормативних стандартів регулювання праці Європейського Союзу. Досліджено питання спеціальної класифікації джерел трудового права України.

Ключові слова: трудове право України, джерела трудового права, міжнародні договори, нормативні акти Європейського Союзу, імплементація.

Постановка проблеми. Відповідно до статті 9 Конституції України чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою, є частиною національного законодавства України. Віденська конвенція про право міжнародних договорів додатково проголосила на міжнародному рівні примат норм міжнародного права над національним правом. Якщо міжнародним договором або міжнародною угодою, в яких бере участь Україна, встановлені інші правила, ніж ті, які містить законодавство України про працю, то застосовуються правила міжнародного договору або міжнародної угоди (ст. 8-1 КЗпП України). Таким чином, у Конституції нашої держави і в Кодексі законів про працю України закріплений принцип пріоритету міжнародно-правових норм перед нормами національного законодавства.

Для сучасної системи міжнародного права все більш характерною рисою стає диференціація, внаслідок якої виникають спеціальні правові акти, що містять норми вузької спеціалізації. Така специфікація наднаціонального права породила велику кількість міжнародних угод, що прямо чи опосередковано регулюють трудові чи пов'язані із трудовими відносини. Водночас для України на сучасному етапі її розвитку важливим завданням стає уніфікація національної правової системи із правовою системою Європейського Союзу.

Усе вищенаведене актуалізує питання дослідження місця міжнародно-правового елемента у системі джерел трудового права. Через те, що Україна стала незалежною відносно нещодавно, наразі ще не вироблено достатнього обсягу досвіду вдалої рецепції та застосування міжнародних джерел права, а тому вибрана тема є досить значущою для написання окремої наукової роботи.

Виділення не вирішених раніше частин загальної теми дослідження. У межах правової доктрини України питання джерел трудового права є одним із найбільш досліджених. Не менше уваги приділено аналізу міжнародних договорів та міжнародної судової практики як джерелу трудового права України. Так, О.Ю. Погребняк детально висвітлив питання місця актів Міжнародної організації праці у системі джерел трудового права [11], І.І. Яцкевич зосередив свою увагу на міжнародно-правовому регулюванні трудових гарантій [12]. Таким чином, аналіз сьогоденного рівня розвитку наукових доробків свідчить про глибоку розробку як загальної проблеми міжнародних джерел трудового права, так і окремих спеціальних складників вибраної тематики.

Проте відносно малодослідженим залишається питання спеціальної класифікації джерел трудового права міжнародного характеру. Через це новизна даної роботи полягає саме у спробі надати цілісну, наскільки це можливо, класифікацію і поетапно висвітлити правову сутність міжнародних джерел трудового права в напрямі від загального до спеціального.

Формулювання цілей статті. Метою цієї статті є комплексне вивчення питання сутності системи міжнародних джерел трудового права та їх значення у регулюванні національних та міжнародних трудових відносин. Для досягнення поставленої мети ми сформулювали такі завдання: встановити загальні стандарти дії норм міжнародного права в національному законодавстві; охарактеризувати загальні міжнародно-правові стандарти прав людини у системі джерел трудового права України;

приділити увагу спеціальним міжнародним угодам у сфері праці в контексті їх застосування в національному трудовому праві; проаналізувати проблеми впровадження нормативних джерел трудового права Європейського Союзу в українське правове поле.

Викладення основного матеріалу дослідження. Першим надзвичайно важливим для нас питанням є проблема юридичної сили норм міжнародного права у їх співвідношенні з національним правом. Ця проблема є практично значущою для вибраної нами сфери трудового права, тому що більша частина ратифікованих Україною міжнародних угод у сфері праці мають спеціальний, вузько спрямований характер, і через це частими є колізії між ними та недосконаліми більш загальними національними нормативними актами.

Переходячи до питання міжнародних угод у сфері праці, слід вказати на причини їх виокремлення в окрему категорію. Виділення групи міжнародних стандартів у сфері праці пов'язане з такими причинами, як:

1) безперервний розвиток значення та ролі трудових прав людини у становленні демократичної правової державності та демократичного міжнародного співтовариства;

2) юридичне закріплення принципу соціальної держави;

3) проголошення на міжнародному рівні важливості забезпечення кожному права на достатній життєвий рівень через використання праці людини;

4) об'єктивна необхідність гармонізації міжнародних і національних стандартів у сфері правового регулювання праці [15].

Система міжнародних стандартів у сфері трудового права передбачає їх класифікацію за:

– сферою дії (універсальні та регіональні (європейські, азіатські, американські, африканські, СНД);

– за змістом (у сфері праці та відпочинку, у соціальному забезпеченні, у тому числі й у соціальному страхуванні, тощо);

– за суб'єктами (встановлюються щодо праці окремих суб'єктів – дітей, жінок, окремих працівників: моряків, шахтарів, працівників сільського господарства, сфери торгівлі та ін.) [15].

Чинні міжнародні договори за критерієм предмета регулювання та його причетності до трудового права України можна умовно класифікувати на загальні та спеціальні. Загальні міжнародні договори охоплюють широке коло суспільних відносин, лише окремі з яких є власне трудовими. Спеціальні міжнародні

договори, у свою чергу, керуючись положеннями загального характеру, вибудовують регулювання або спеціальних трудових відносин або навіть окремих внутрішньогалузевих інститутів трудового права, наприклад питання оплати праці профспілок, масового вивільнення працівників тощо.

Розпочинаючи характеристику загальних міжнародних угод, варто зазначити, що головна їх цінність зумовлена тим, що саме вони встановили право кожного на працю. Загальна декларація прав людини (кожна людина має право на працю, вільний вибір роботи, справедливі і сприятливі умови праці та захист від безробіття. Кожна людина, без будь-якої дискримінації, має право на рівну оплату за рівну працю. Кожен працюючий має право на справедливу і задовільну винагороду, яка забезпечує людині гідне існування, її самої та її сім'ї і яка в разі необхідності доповнюється іншими засобами соціального забезпечення) [2], та Міжнародний пакт про економічні соціальні та культурні права («держави, які беруть участь у цьому Пакті, визнають право на працю, що включає право кожної людини дістати можливість заробляти собі на життя працею, яку вона вільно вибирає або на яку вона вільно погоджується, і зроблять належні кроки до забезпечення цього права») [3] є чи не першими міжнародними стандартами прав людини, які серед іншого проголосили право кожного на працю і гідні умови праці. Лише після введення цієї об'ємної категорії в міжнародному трудовому праві почали з'являтися специфічні акти, наприклад Конвенція ООН про права дитини [4], яка не гарантувала право на працю, а, навпаки, захищала неповнолітніх осіб від незаконної експлуатації.

В Україні із застосуванням цих стандартів, як правило, не виникає істотних проблем у силу їх прямої рецепції у текст Конституції України. Загальновідомо, що під час написання Основного Закону в парламенті керувались, перш за все, міжнародними стандартами, тож якщо порівняти право на працю за Загальною декларацією прав людини чи Міжнародним пактом про економічні соціальні та культурні права і Розділом II Конституції України, то можна виявити, що їх змістове наповнення не суперечить один одному.

Не варто применшувати значення загальних джерел міжнародного права у регулюванні трудових відносин. Наприклад, ратифікація Україною Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод дозволила нашій державі не просто отримати у власне національне законодавство ще одну наднаціональну угоду, яка гарантує право на працю, а приєднатися до юрисдикції Європейського

суду з прав людини – однієї з найбільш авторитетних міжнародних судових установ [5].

У своїх рішеннях Європейський суд з прав людини детально аналізує і тлумачить текст Конвенції та Додаткових Протоколів до неї і виводить цікаві спеціальні положення щодо захисту від дискримінації, заборони експлуатації, визначення критерію безпечності умов праці тощо. Саме дослідження практики Європейського суду з прав людини дозволяє поступово впроваджувати в українське правове поле нетипову для нас засаду індивідуалізованого регулювання трудових правовідносин. А оскільки стаття 17 Закону України «Про виконання рішень і застосування практики Європейського суду з прав людини» визнає рішення і практику цього органу джерелом права, можна констатувати, що вказана сукупність правових актів посідає чільне місце у системі джерел трудового права [7].

Говорячи про джерела трудового права міжнародного характеру, не можна не звернути увагу на Конвенції Міжнародної організації праці (далі за текстом – МОП). Відповідно до Статуту, МОП є спеціально утвореною міжнародною урядовою організацією, спрямованою на врегулювання трудових відносин у країнах – учасницях її Конвенцій відповідно до ідей рівності та справедливості. Саме ця організація прийняла більшу частину спеціальних міжнародних стандартів у сфері праці. Конвенції МОП урегулюють надзвичайно широке коло питань, яке практично ніде не висвітлюється на такому рівні, і за змістовим наповненням часто перевершують національне законодавство України [6].

Згідно зі Статутом МОП, одним із головних напрямків діяльності цієї організації є нормотворчість, тобто створення міжнародних трудових стандартів. Конвенції та рекомендації, які МОП приймає, стосуються різних аспектів праці. Конвенції приймаються Генеральною конференцією більшістю голосів присутніх делегатів. Конвенція набуває статусу багатосторонньої міжнародної угоди після ратифікації її, як мінімум, двома державами – членами МОП і з цього моменту накладає певні зобов'язання як на ті держави, що ратифікували її, так і на держави, що не ратифікували дану конвенцію.

Для окремої держави – члена МОП конвенція стає юридично обов'язковою тільки після ратифікації її вищим органом державної влади (конвенції містять правила також про порядок їх денонсації). У разі ратифікації конвенції держава зобов'язана прийняти законодавчі акти для втілення її в життя і раз на 2-4 роки подавати до МОП доповіді про вжиті заходи щодо ефективного застосуван-

ня ратифікованої конвенції. В Україні значна частина Конвенцій МОП ратифікована відносно нещодавно і щодо них не виокремилася усталена практика, хоча окремі Конвенції МОП чинні ще з часів СРСР. Вказані прийняті ще за радянської доби міжнародні договори сьогодні є чинними і використовуються в національному законодавстві України як такі, що не суперечать національному законодавству відповідно до Законів України «Про міжнародні договори України» [10] та «Про правонаступництво України» [9].

Якщо аналізувати джерела трудового права України міжнародного походження, варто зупинити свою увагу на тій проблемі, що більша частина таких угод має занадто вузький профіль застосування порівняно більш загальною правовою системою нашої держави, що породжує проблему співвідношення.

Останнім важливим аспектом вибраної теми є вивчення питання переймання європейських стандартів регулювання трудового права. Відповідно до положень Угоди про Асоціацію між Україною та Європейським Союзом, на нашу країну покладено обов'язок поступово реєструвати велику кількість Директив Європейського Союзу, багато з яких регулюють відносини у сфері праці. Європейська інтеграція в перспективі призведе до того, що Україна, отримавши спільне з країнами ЄС правове поле, почне брати активну участь у регулюванні міждержавних трудових відносин у межах цієї організації [10].

У здійсненні адаптації національного законодавства України до міжнародних стандартів у сфері праці та трудового права Європейського Союзу, у процесі євроінтеграції вирішальним для діяльності державних органів і посадових осіб, відповідальних за нього, має стати закріплення у Загальнодержавній програмі адаптації законодавства України принцип врахування законодавчих актів Європейського Союзу, наскільки це доцільно для України з огляду на економічні, політичні, фінансові та соціальні наслідки прийняття відповідних правових норм, адаптованих до вимог законодавства Європейського Союзу [13]. Але цей вектор розвитку нашої держави може породити потенційну проблему для нашої країни. Йдеться про те, що багато Директив Європейського Союзу є взаємопов'язаними і, коли Україна приєднується до окремих нормативних актів цього міждержавного утворення, їй доведеться опосередковано використовувати інші нормативні акти у сфері праці, що не є складовою частиною національного законодавства.

Загалом ми погоджуємося з думками М. Грекової щодо того, що ефективно діючий механізм національної імплементації між-

народних трудових стандартів є основою для впровадження міжнародних стандартів у законодавство України, якісним показником дієвості якого виступає поширеність реалізації імplementованих норм у практичній діяльності як найбільш ефективна система захисту прав і свобод людини. У свою чергу, відсутність практики застосування міжнародних трудових стандартів є показником низької ефективності наявного механізму національної імplementації міжнародних норм [17].

Впровадження основних принципів у сфері трудових відносин як пріоритетний напрям удосконалення національного трудового законодавства має важливе практичне значення, оскільки кожна країна, що прагне визнаватися світовим співтовариством як цивілізована, повинна привести національне трудове законодавство у відповідність до цих вимог. Зокрема, в Україні потребують закріплення норми стосовно заборони роботодавцям втручатись у діяльність професійних спілок і заборони дискримінації свободи об'єднання у трудовій сфері; слід передбачити відкритий перелік прав працівників і закріпити положення про те, що вичерпний характер можуть мати тільки обов'язки працівника й відповідні їм права роботодавця тощо [17].

Висновки та перспективи подальших досліджень.

Питання місця міжнародного права в регулюванні трудових відносин сьогодні виходить на перший план, якщо ми говоримо про вибудовування тих стандартів регулювання трудових правовідносин, що не суперечитимуть вектору європейської інтеграції. Україна вже імplementувала у національне законодавство значну частину міжнародно-правових стандартів регулювання праці загального характеру, щодо яких вже сформувався комплекс усталеної практики застосування. Проте невирішеним залишається питання впровадження наднаціональних спеціалізованих стандартів у сфері праці.

Саме через це перспективними є подальші наукові розробки стосовно місця спеціальних джерел міжнародного права у національному праві. Зокрема, перспективним є вивчення питань застосування спеціальних міжнародних стандартів у сфері транснаціональних трудових відносин, аутсорсингу, аутстафіngu, соціального та пенсійного

забезпечення і страхування працівників, нострифікації документів у сфері праці тощо.

Список використаних джерел:

1. Віденська конвенція про право міжнародних договорів. URL: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_118
2. Загальна декларація прав людини. URL: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015
3. Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права. URL: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042
4. Конвенція ООН про права дитини. URL: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_021
5. Конвенція про захист прав людини та основоположних свобод. URL: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207
6. Статут Міжнародної організації праці. URL: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_154
7. Про виконання рішень і застосування практики Європейського суду з прав людини: Закон України № 3477-IV (у редакції від 02.12.2012). Відомості Верховної Ради України. 2006. № 30. Ст. 260.
8. Про правонаступництво України: Закон України від 12.09.1991 № 1543-XII. Відомості Верховної Ради України. 1991. № 46. Ст. 617.
9. Про міжнародні договори України: Закон України від 29.06.2004 № 1906-IV. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1906-15>
10. Про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони. Угода: ратифіковано Законом № 1678-VII від 16.09.2014
11. Погребняк О.Ю. Місце актів Міжнародної організації праці в системі джерел трудового права. Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Юридичні науки». 2016. Вип. 3. Том 1. С. 116–119.
12. Яцкевич І.І. Поняття та особливості міжнародно-правового регулювання юридичних гарантій у сфері праці. Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право». 2014. № 2(10). URL: <http://lj.oa.edu.ua/articles/2014/n2/14yiusp.pdf>
13. Грекова М.М. Визначення поняття та ознак міжнародних трудових стандартів. Право України. 2008. № 4. С. 50–53.
14. Юшко А.М., Швець Н.М. Міжнародні соціальні стандарти: навчальний посібник. Х., 2013. 121 с.
15. Серета О. Міжнародні стандарти з охорони праці: сучасний стан та перспективи адаптації законодавства України. Публічне право. 2013. № 2. С. 219–226.

В статье исследовано место международных договоров в системе источников трудового права. Автор отдельно уделит внимание общим и специальным актам в сфере международного трудового права. Рассмотрены проблемные аспекты определения их юридической силы и места в системе источников трудового права Украины. В работе уделено внимание проблемам и перспективам внедрения в национальное трудовое право нормативных стандартов регулирования труда Европейского Союза. Исследован вопрос специальной классификации источников трудового права Украины.

Ключевые слова: трудовое право Украины, источники трудового права, международные договоры, нормативные акты Европейского Союза, имплементация.

The article deals with the place of international agreements in the system of sources of labor law. The author paid special attention to general and special acts in the field of international labor law. The problematic aspects of determining their legal force and place in the system of sources of labor law of Ukraine are considered. The paper focuses on the problems and perspectives of the implementation of the normative standards of labor regulation in the European Union in the national labor law. The question of the special classification of sources of labor law of Ukraine is researched.

Key words: labor law of Ukraine, sources of labor law, international treaties, normative acts of the European Union, implementation.

