

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.32849/2663-5313/2021.5.10>**Микола Клемпарський,**

докт. юрид. наук, професор,

Донецький юридичний інститут Міністерства внутрішніх справ України

Олена Назимко,

канд. юрид. наук, доцент,

доцент кафедри правознавства

Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля

СПОСОБИ ЗАСТОСУВАННЯ МІЖНАРОДНИХ ТРУДОВИХ СТАНДАРТІВ І НАЦІОНАЛЬНОГО ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА

Актуальність статті полягає в тому, що в рамках сучасного загальносвітового правозастосовного процесу норми чинного міжнародного та національного права часто відтворюються у їхньому природному, логічному, нерозривному та вкрай необхідному функціональному симбіозі. Власне, йдеться про те, що нині міжнародні та національні правові системи не можливо уявити поза їхньою галузево-предметною взаємодією. Виняток становить лише вітчизняне право окремих країн, яке надзвичайно мало або ж зовсім не запозичило універсальних міжнародних нормативно-правових імперативів. Сказане цілком стосується і норм такої надзвичайно важливої галузі сучасного міжнародного та національного права, як трудове право. У статті автори розглянули проблематику взаємодії між сучасними міжнародними трудовими стандартами та чинним національним трудовим законодавством. Вказану дослідницьку мету досягнуто за допомогою авторського звернення до змісту низки основоположних джерел міжнародного права Міжнародної організації праці, а також відповідних наукових праць окремих фахівців. Наголошено, що сучасне міжнародне трудове право відтворюється в якості діючого та динамічного нормативно-регулятивного еталону у сфері трудових відносин. Його універсально-взірцеві імперативні та диспозитивні положення формують змістове наповнення матеріальних норм чинного національного трудового права більшості суверенних держав. Зроблено висновок, що сучасне розвинуте трудове право як таке є неможливим без комплексної нормативно-правової взаємодії міжнародних та національних трудових стандартів. Така взаємодія здійснюється через: 1) спільне міжнародно-правове та національно-правове регулювання тієї чи іншої сфери суспільних відносин; 2) відповідне співвідношення між діючими системами норм міжнародного та національного трудового права в рамках цілісного галузевого законодавчого базису тієї чи іншої суверенної держави; 3) міжнародно-правове реагування на порушення міжнародних складників даної галузі національної системи права.

Ключові слова: сучасні міжнародні трудові стандарти, чинне національне трудове законодавство, способи взаємодії.

Постановка проблеми. У рамках сучасного загальносвітового правозастосовного процесу норми чинного міжнародного та національного права часто відтворюються у їхньому природному, логічному, нерозривному та вкрай необхідному функціональному симбіозі. Власне, йдеться про те, що сьогодні міжнародні та національні правові системи не можливо уявити поза їхньою галузево-предметною взаємодією. Виняток становить лише вітчизняне право окремих країн, яке надзвичайно мало або ж зовсім не запозичило універсальних міжнародних нормативно-правових імперативів (наприклад, минула та сучасна правова система КНДР). Сказане цілком стосується і норм такої надзвичайно важливої галузі сучасного міжнародного та національного права, як *трудове право*.

Однак що ми маємо на увазі, говорячи про суто предметні та взаємопов'язані складники або ж конкретно-предметні цілі вказаної міжсистемної галузево-правової взаємодії?

Насамперед слід зазначити, що сучасне міжнародне трудове право відтворюється в якості діючого та динамічного нормативно-регулятивного еталону у сфері трудових відносин. Його універсально-взірцеві імперативні та диспозитивні положення формують змістове наповнення матеріальних норм чинного національного трудового права більшості суверенних держав. Будучи членом Міжнародної організації праці (далі – МОП), підписуючи та ратифікуючи її декларації, конвенції, рекомендації, протоколи, пакти та інші джерела міжнародного права,

суверенні держави безпосередньо створюють та/або ж суттєво доповнюють, реформують, змінюють, удосконалюють вітчизняне трудове законодавство. Такий міжнародний нормативно-регулятивний еталон стосується усіх необхідних аспектів та умов, пов'язаних із початком, продовженням та припиненням трудових відносин як таких.

Однак важлива, суто практична значимість такої взаємодії полягає у тому, що міжнародні трудові стандарти, будучи належно інкорпорованими до національного трудового законодавства суверенних держав, є або ж мають стати рушійною силою та основою для бажаних, часто довгоочікуваних змін у сфері національних трудових відносин. Дані норми на суто правовій основі дієво забезпечують такі соціальні блага, як більш високий рівень життя трудової людини, гідна заробітна плата за виконану нею фізичну або інтелектуальну працю, нормований робочий час, регулярна відпустка, достатнє пенсійне та інше законне грошове забезпечення у майбутньому, професійно-кваліфікаційне і, отже, посадове зростання тощо.

Мета науково-правничої статті – розглянути сутність, характер та значення низки очевидних та відомих способів/форм взаємодії двох фундаментально-видових нормативно-правових систем-контрагентів – міжнародних трудових стандартів і національного трудового законодавства як такого.

Виклад основного матеріалу. На наш погляд, слід виділити такі три цілісні та взаємопов'язані способи для взаємодії сучасних міжнародних та національних трудових стандартів.

Першою безспірною, фундаментальною та цілісною, функціонально-цільовою основою або ж першим способом взаємодії будь-яких універсальних та/або галузевих міжнародних та національних правових стандартів є безпосереднє ефективне причино-наслідкове регулювання тієї чи іншої сфери суспільних відносин.

Так, С.О. Савченко зазначає (подається в авторському перекладі з мови-оригіналу джерела): «За останні роки виникла велика кількість суспільних відносин, які підлягають *сумісному регулюванню за допомогою норм міжнародного та внутрішньодержавного права* (курсив наш. – Авт.). У правозастосовному процесі це являє собою *узгоджену взаємодію двох систем* (курсив наш. – Авт.), спрямованих на врегулювання одних і тих самих відносин (зокрема, таким чином, і трудових. – прим. Авт.)» [8, с. 154]. Цей самий дослідник, говорячи про сучасну російську правову систему як таку, зазначає,

що в даному разі йдеться про «гарантію взаємодії норм міжнародного та національного законодавства з метою формування *«єдиної несуперечливої правової системи* (курсив наш. – Авт.)» [8, с. 154].

Другою ж, не менш важливою основою та способом для вказаної взаємодії є нормативна пріоритетність, тобто відповідні правозастосовні верховенство та підпорядкованість у співвідношенні між діючими системами норм міжнародного та національного права в рамках цілісного законодавчого базису тієї чи іншої суверенної держави. Так, С.О. Савченко зауважує з цього приводу таке (подається в авторському перекладі з мови-оригіналу джерела): «В одних державах (Бельгія, Нідерланди) укладені ними міжнародні договори мають верховенство над національним правом, включно із Конституцією. В інших (Греція, Кіпр, Португалія), – визнається верховенство міжнародних договорів над законами країни, як тими, що передували приєднанню до договору, так і наступними. У третіх країнах (Австрія, Угорщина) міжнародні договори прирівнюються за своєю силою до закону; у четвертих – визнається верховенство лише деяких видів міжнародних договорів, наприклад тих, що стосуються прав та свобод громадян» [8, с. 154].

Що ж стосується вітчизняного нормативно-правового досвіду, то, наприклад, у ст. 9 чинної Конституції України чітко говориться: «Чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, є *частиною національного законодавства України* (курсив наш. – Авт.)» [3]. Отже, згідно з даною вітчизняною системно-нормативною позицією, відтворюється стан нормативної та правозастосовної рівності між національним правом України та його належно рецепітованими міжнародно-правовими складниками, коли останні є, таким чином, «вже не міжнародним, а власне українським правом».

Отже, взаємодія міжнародних та національних правових стандартів у рамках національного правового поля великої кількості сучасних держав відбувається через безпосереднє переважання перших над останніми.

Абсолютно усе сказане безпосередньо стосується і однієї із найважливіших сторін людського соціального буття – трудових відносин, які після Першої світової війни набули та постійно відтворюють свій надзвичайно важливий міжнародно-правовий публічний та приватний регулятивний вимір.

Таким чином, саме через таку необхідну, максимально несуперечливу систему мають регулюватися і національні трудові відносини в тій чи іншій окремій суверенній державі.

Жахливі соціально-класові, виробничо-майнові зіткнення, «битви» початку ХХ століття, очевидний та безжалісний економічний егоїзм власників засобів виробництва/роботодавців продемонстрували гостру необхідність та неминучість дієвого міжнародно-правового регулятивного втручання у зазначену сферу суспільних відносин, зокрема у національне трудове законодавство суверенних держав. Метою такого втручання є не що інше, як створення та забезпечення гармонійного, справедливого порядку відтворення комплексно врегульованих відносин між двома основними та додатковими сторонами у сфері праці – працівником та його роботодавцем.

Так, В.Л. Костюк зазначає, що особлива роль міжнародних договорів у розбудові внутрішнього національного трудового законодавства полягає в тому, що вони: по-перше, втілюють та відображають міжнародний і зарубіжний досвід правового регулювання питань праці, який є більш сталим, має більшу практику застосування; по-друге, сприяють визначенню та належній імплементації міжнародних соціальних стандартів з питань праці; по-третє, дозволяють виокремити концептуальні напрями розвитку трудового законодавства, яке має перехідний етап становлення, його належну кодифікацію; по-четверте, дозволяють Україні на належному рівні виконувати міжнародні зобов'язання з питань праці; по-п'яте, можуть виступати складовою частиною національного законодавства України [4, с. 66].

Загалом же, як зазначає О.Ю. Білоус, натепер джерельний базис сучасного міжнародного трудового права (станом на 1 вересня 2016 року), тобто насамперед базис МОП, який суто умовно іменують так званним Міжнародним трудовим кодексом, становить 189 конвенцій, 204 рекомендації та 6 протоколів [1, с. 1-2]. Наприклад, за даними Федерації професійних спілок України, станом на 1 листопада 2015 року Україною ратифіковано усі 8 із 8 основоположних конвенцій МОП, усі 4 з 4 директивних конвенцій, 57 із 177 технічних конвенцій – усього 69 конвенцій, з яких 61 чинна, а 8 – денонсовано [9].

О.Ю. Погребняк наводить такі порівняльні дані: «Іспанія ратифікувала 133 конвенції, у тому числі 8 із 8 фундаментальних; Франція – 124 (у тому числі 8 із 8); Велика Британія – 86 (у тому числі 8 із 8); Російська Федерація – 69 (у тому числі 8 із 8). Водночас США ратифікували лише 14 конвенцій (у тому числі 2 із 8 фундаментальних), а Китай – 25 (у тому числі 4 із 8 фундаментальних)» [7, с. 44-45].

До речі, та чи інша конвенція МОП набуває юридичної чинності лише в якості бага-

тосторонньої міжнародної угоди за умови її ратифікації як мінімум двома державами-членами МОП [7, с. 43].

Таким чином, нормативно-правове верховенство міжнародних трудових стандартів над національним відтворюється через запровадження змісту конвенцій та рекомендацій МОП до національного трудового права України. І це, безумовно, також є способом міжнародно-національної міжсистемної нормативно-правової взаємодії.

У свою чергу, основним діючим джерелом сучасного трудового законодавства України є чинний Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 року [2].

Отже, зазначений джерельний базис МОП, таким чином, формує сучасне українське трудове законодавство не лише в цілому, але й за його окремими, конкретно-предметними напрямками. Так, наприклад, Ф.А. Цесарський стверджує, що сучасний шлях розвитку українського трудового законодавства в напрямі його гармонізації з нормами міжнародного права щодо впровадження регламентації трудових договорів можливий виключно з урахуванням традицій (та через юридично обов'язкове виконання. – *Прим. авт.*) міжнародно-правового регламентування цього інституту трудового права [13, с. 102].

Той самий процес результативної взаємодії є характерним і для національного трудового права інших держав. Так, сучасний Є.В. Тютіна щодо впливу сучасного міжнародного трудового права на аналогічне галузеве право РФ слушно зазначає (подається в авторському перекладі з мови оригіналу джерела): «Під впливом міжнародного трудового права у трудовому праві Російської Федерації відбулися серйозні зміни. Насамперед, в інституті заробітної плати. Визначення її розмірів, за виключенням бюджетної сфери, перейшло від держави до підприємств. Держава зберегла за собою лише законодавче визначення мінімальних розмірів заробітної плати. Зазнав змін інститут трудових спорів, в якому поряд із індивідуальними трудовими спорами з'явилося і законодавче регулювання колективних трудових спорів. Поряд із державним регулюванням трудових відносин з'явилося і колективно-договірне регулювання цих відносин. Вперше у законодавстві визнано страйк в якості методу вирішення колективного трудового спору, встановлено порядок організації та проведення страйків. Відбулися зміни в інституті контролю та нагляду за дотриманням законодавства про працю. Інспекція праці, яка з 30-х років перебувала у веденні профспілок, перейшла у ведення

держави. Набув розвитку інститут колективних договорів. Відбулися серйозні зміни в інституті зайнятості. Вперше у законодавстві виникло поняття безробітного, оскільки безробіття визнано суттєвим явищем суспільного життя. Вжито заходів із боротьби з безробіттям» [12, с. 128-129].

Загалом же, сучасне національне трудове право РФ нормативно визнає примат відповідного міжнародного галузевого права. Так, у ст. 10 «Трудове законодавство, інші акти, що містять норми трудового права, і норми міжнародного права» чинного Трудового кодексу РФ від 30.12.2001 № 197-ФЗ чітко зазначається (подається в авторському перекладі з мови-оригіналу джерела): «Загальновизнані принципи і норми міжнародного права і міжнародні договори Російської Федерації відповідно до Конституції Російської Федерації є складовою правової системи Російської Федерації. Якщо за міжнародним договором Російської Федерації встановлено інші правила, ніж ті, що є передбаченими трудовим законодавством та іншими актами, які містять норми трудового права, застосовуються правила міжнародного договору» [11].

Тотожне положення міститься й у ст. 8 «Співвідношення міжнародних договорів про працю і законодавства України» Кодексу законів про працю України, де також чітко говориться: «Якщо міжнародним договором або міжнародною угодою, в яких бере участь Україна, встановлено інші правила, ніж ті, що їх містить законодавство України про працю, то застосовуються правила міжнародного договору або міжнародної угоди» [2].

Однак у ч. 8 ст. 19 чинного Статуту МОП від 28 червня 1919 року зазначається таке важливе врівноважуюче, компромісне нормативне положення (подається в авторському перекладі з мови-оригіналу джерела): «В жодному разі прийняття будь-якої конвенції або рекомендації Конференцією або ратифікація будь-яким членом Організації (мається на увазі МОП. – Прим. авт.) не повинні розглядатися як такі, що зачіпають будь-який закон, судові рішення, звичай або угоду, які забезпечують зацікавленим трудящим *більш сприятливі умови* (курсив наш. – Авт.), ніж ті, які передбачено конвенцією або рекомендацією» [10].

Третім, також надзвичайно важливим способом здійснення взаємодії між сучасними міжнародними та національними правовими стандартами у сфері регулювання трудових відносин є ситуація, коли фактичний правозастосовний процес в рамках національного трудового права або ж його відсутність є однозначним порушенням міжнародних складни-

ків даної галузі національної системи права. За даних умов відбувається певна негативна «реакція» тих чи інших норм сучасного міжнародного трудового права. Матеріально-практичним вираженням такої «реакції» є не лише міжнародне правозастосування, а й, наприклад, конкретні рішення, винесені в рамках Конференції МОП.

Так, О.Ю. Погребняк зазначає: «Розробка і прийняття міжнародних трудових норм у формі конвенцій і рекомендацій та *контроль за їх виконанням* (курсив наш. – Авт.) – найважливіший напрям діяльності МОП, покликаний надати допомогу державам-членам (МОП. – Прим. авт.) у розробці й удосконаленні національного трудового законодавства» [7, с. 43]. Таким чином, йдеться про відтворення взаємодії в рамках системи «обов'язковість норм міжнародного трудового права – порушення цих норм – відсилання до права МОП – прийняття рішення в рамках МОП».

О.Д. Місяць зазначає з цього приводу: «Судячи із кількості звернень громадян України до Європейського суду з прав людини з приводу захисту своїх порушених трудових прав, можна зробити висновок, що питання регулювання трудових відносин залишається не вирішеним і досі. Так, у 2015 р. Європейським судом з прав людини розглянуто 64 850 заяв, з них третина є позовами проти України (21,40%), Росії (14,02%) та Туреччини (13,00%). Від громадян України до Європейського Суду з прав людини впродовж 2015 р. було направлено 6 010 заяв, з яких 5 712 визнані неприйнятними для розгляду в Суді, щодо 81 – прийнято відповідні рішення, загалом розглянуто 5 793 заяви» [5, с. 87].

Отже, порушення або ж невиконання тією чи іншою державою певних нормативних положень конвенцій МОП є сучасною поширеною практикою. Так, О.Ю. Погребняк про стан справ в сучасному українському трудовому законодавстві пише: «До сьогодні Україна не ратифікувала низку ключових конвенцій МОП, зокрема Конвенцію МОП № 168 про сприяння зайнятості й захист від безробіття 1988 р., Конвенцію МОП № 183 про охорону материнства 2000 р., Конвенцію МОП № 186 про основи, які сприяють безпеці та гігієні праці 2006 р. й деякі інші конвенції. Можна також навести чимало прикладів, коли положення вже ратифікованих конвенцій тривалий час не були імplementовані в національне трудове законодавство. Потребують вирішення на законодавчому рівні питання дискримінації працівників за належністю до профспілки, віком, статтю тощо; надмірного законодавчого обмеження права на страйк, що перешкоджає реальному

здійсненню цього права; наявності фактичної примусової праці у випадках, коли працівники працюють без оплати через страх перед звільненням; недостатності розміру мінімальної заробітної плати; безпеки і гігієни праці тощо» [7, с. 45].

А. Ніколенко, посилаючись на відповідний змістовий сегмент Статуту МОП, зазначає й інший організаційний механізм контролю за дотриманням тією чи іншою державою сучасних міжнародних трудових стандартів: «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 застосування ратифікованої конвенції» [6, с. 73].

Висновки

Таким чином, виходячи із усього вищевикладеного, ми доходимо таких висновків.

Сучасне розвинуте трудове право як таке є неможливим без комплексної нормативно-правової взаємодії міжнародних та національних трудових стандартів.

Така взаємодія здійснюється через: 1) спільне міжнародно-правове та національно-правове регулювання тієї чи іншої сфери суспільних відносин; 2) відповідне співвідношення між діючими системами норм міжнародного та національного трудового права в рамках цілісного галузевого законодавчого базису тієї чи іншої суверенної держави; 3) міжнародно-правове реагування на порушення міжнародних складників даної галузі національної системи права.

Список використаних джерел:

1. Білоус О.Ю. Конвенції Міжнародної організації праці як джерела трудового права України : автореферат дисертації на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук: 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення». Одеса, 2017. 20 с.

2. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 15.04.2021).

3. Конституція України. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80> (дата звернення: 15.04.2021).

4. Костюк В.Л. Міжнародні договори у системі джерел трудового права: науково-теоретичний підхід. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Право»*. 2015. Випуск 31. Том 2. 231 с.

5. Місяць О.Д. Організаційно-правові засади міжнародного регулювання трудових відносин на прикладі Міжнародної організації праці. *Вісник НАДУ при Президентіві України (Серія «Політичні науки»)*. 2016. № 2 (81).

6. Ніколенко А. Міжнародні договори у системі джерел трудового права України. *Підприємство, господарство і право*. 2019. № 1. С. 25-38.

7. Погребняк О.Ю. Співвідношення актів Міжнародної організації праці з актами законодавства про працю України. *Держава і регіони. Серія «Право»*. 2016. № 3 (53). С. 12-21.

8. Савченко С.А. Процесс взаимодействия норм и принципов международного и национального права. *Вестник Московского университета МВД России*. 2010. № 3. С. 41-49.

9. Список Конвенцій МОП, ратифікованих Україною станом на 1 листопада 2015 р. // Федерація професійних спілок України. URL: <http://www.fpsu.org.ua/napryamki-diyalnosti/mizhnarodn-arobota/2545-spisok-konventsij-mop-ratifikovanih-ukrajino-yu-stanom-na-1-listopada-2015-r-ta-inshikh-mizhnarodnikh-aktiv> (дата звернення: 15.04.2021).

10. Статут МОП від 26 червня 1919 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_154 (дата звернення: 15.04.2021).

11. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/867e6601c4c8ac4a19fb2d377b71accee9605642a/ (дата звернення: 15.04.2021).

12. Тютина Е.В. К вопросу о соотношении международного и российского трудового права. *Марийский юридический вестник*. 2002. № 2.

13. Цесарський Ф.А. Співвідношення норм національного трудового права й міжнародно-правових актів у регулюванні інституту трудового договору. *Проблеми законності*. 2012. Вип. 119.

Mykola Klemparskyi, Olena Nazymko. Application methods of international labor standards and national labor legislation

The relevance of the article is that in the modern global law enforcement process, the rules of existing international and national law are often reproduced in their natural, logical, inseparable and much-needed functional symbiosis. In fact, it is said that today international and national legal systems cannot be imagined outside of their sectoral-subject interaction. The only exception is the domestic law of individual countries, which has very little or no borrowed from universal international legal imperatives. This also applies to the norms of such an extremely important branch of modern international and national law as labor law. In the article, the authors considered the issue of interaction between modern international labor standards and current national labor legislation. This research goal was achieved through the author's appeal to the content of a number of fundamental sources of international law of the International Labor Organization, as well as relevant scientific papers of individual experts. It is emphasized that modern international labor law is reproduced as an effective and dynamic normative and regulatory standard in the field of labor relations.

Its universally exemplary imperative and dispositive provisions form a meaningful content of the substantive norms of the current national labor law of the vast majority of sovereign states. It is concluded that modern developed labor law as such is impossible without a comprehensive regulatory interaction of international and national labor standards. Such interaction is carried out through: 1) joint international legal and national legal regulation of a particular sphere of public relations; 2) the appropriate relationship between the existing systems of norms of international and national labor law within the integrated sectoral legislative framework of a sovereign state; 3) international legal response to violations of the international components of this branch of the national legal system.

Key words: *present international labor standards, active national labor legislation, interaction ways.*

