

ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.32838/TNU-2707-0581/2021.5/03>

Лукаш С.С.

Сумська філія

Харківського національного

університету внутрішніх справ

ВПЛИВ МІЖНАРОДНОГО ПРАВА НА НАЦІОНАЛЬНЕ ТРУДОВЕ ЗАКОНОДАВСТВО УКРАЇНИ

Актуальність статті полягає в тому, що важливою умовою розвитку держави є правове регулювання. Правові явища, за допомогою яких воно здійснюється, утворюють цілісну систему, діють не ізольовано, а в комплексі, утворюючи механізм правового регулювання. Основними елементами правового регулювання є норми права, правові відносини, акти реалізації, правозастосовні й інтерпретаційні акти. В юридичній науці, як загальнотеоретичній, так і галузевій, є чимало робіт, присвячених аналізу зазначених елементів. Проте отримати повне уявлення про їхню роль, особливості, принципи можна лише у разі аналізу їх в єдності та дії у рамках правового регулювання окремих галузей права.

Зроблено висновок, що міжнародне право впливає на національне законодавство не безпосередньо лише фактом самої появи відповідного документа, а опосередковується волею держави, яка одночасно є і учасником міжнародно-правових відносин, і територіальним сувереном. Суверенітет держави виключає дію в межах її території державної волі інших країн, у тому числі узгодженої волі, яка знайшла відображення у нормі міжнародного права. Для того щоб міжнародне право у вигляді міжнародно-правових актів набрало юридичної сили у межах дії національного права, воно має набрати сили національної правової норми шляхом визнання відповідного міжнародно-правового документа та видання державою національного нормативно-правового акта. Такі акти можуть містити загальні норми, які передбачають надання міжнародно-правовим нормам сили внутрішньодержавної волі або ж надавати конкретним нормам міжнародного права сили внутрішньодержавної дії шляхом їхнього відображення у цих актах текстуально або у вигляді положень, адаптованих до національного права, чи шляхом законодавчого вияву згоди на їх застосування іншим способом.

Проникнення норм міжнародно-правового регулювання в трудове законодавство України відбувається двома напрямками: по-перше, шляхом ратифікації конвенцій та інших актів міжнародних організацій або їх органів, учасником яких є Україна; і по-друге, шляхом укладення Україною двосторонніх та багатосторонніх міжнародно-правових договорів з іншими державами. Крім того, окремим положенням міжнародних актів, які не є обов'язковими для України, надається сила шляхом відображення їхніх норм у національному законодавстві.

Ключові слова: міжнародне право, трудове законодавство, трудове право, правове регулювання.

Постановка проблеми. Важливою умовою розвитку держави є правове регулювання. Правові явища, за допомогою яких воно здійснюється, утворюють цілісну систему, діють не ізольовано, а в комплексі, утворюючи механізм правового регулювання. Основними елементами правового регулювання є норми права, правові відносини, акти реалізації, правозастосовні й інтерпретаційні

акти. В юридичній науці, як загальнотеоретичній, так і галузевій, є чимало робіт, присвячених аналізу зазначених елементів. Проте отримати повне уявлення про їхню роль, особливості, принципи можна лише у разі аналізу їх в єдності та дії у рамках правового регулювання окремих галузей права. Щоб не повторювати помилок минулого, нині слід рішуче змінити в науці і на практиці

усталене ставлення до міжнародного регулювання трудових відносин, розробити концепцію реалізації цих норм у вітчизняне законодавство, основною метою якої повинно стати суттєве розширення прав, свобод та гарантій діяльності суб'єктів трудового права.

Стан дослідження. Окремі проблемні питання, пов'язані із міжнародним регулюванням трудових правовідносин, у своїх наукових працях розглядали: М.Г. Александров, Н.П. Борецька, К.М. Гусов, І.Я. Кисельов, Т.А. Коляда, Ф.М. Левіант, Л.В. Могілевський, П.Д. Пилипенко, Є.Ю. Подорожній, Н.М. Хуторян та багато інших. Втім, незважаючи на чималий теоретичний доробок, в юридичній літературі відсутнє єдине бачення щодо того, як саме норми міжнародного права впливають на трудове законодавство України.

Саме тому мета статті – охарактеризувати вплив міжнародного права на національне трудове законодавство України.

Виклад основного матеріалу. Починаючи наукове дослідження, слід відзначити, що Конституція України досить повно визначила умови отримання міжнародними договорами національного правового статусу. Відповідно до ч. 1 ст. 9 Конституції України частиною національного законодавства України є чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких (а ратифікація є лише одним зі шляхів, яким виражається згода на обов'язковість міжнародного договору для держави відповідно до Віденської конвенції про право міжнародних договорів) надана Верховною Радою України.

Пункт «а» ст. 55 Статуту ООН має безпосереднє відношення до проблеми міжнародного регулювання праці. Він встановлює обов'язок держав сприяти «підвищенню рівня життя, повної зайнятості населення й умов економічного і соціального прогресу й розвитку» [1, с. 21]. Установчі документи деяких інших універсальних міжнародних організацій також містять положення про цілі і завдання цих організацій і їхніх держав-членів у галузі вирішення окремих трудових проблем. Наприклад, Угода про Міжнародний валютний фонд 1944 року встановлює, що одна з основних цілей фонду і його держав-членів полягає в тому, щоб «забезпечувати розширення і збалансоване зростання міжнародної торгівлі й вносити тим самим свій внесок у забезпечення й підтримку високого рівня зайнятості». Ця ж ціль зазначена в Угоді про Міжнародний банк реконструкції й розвитку 1944 року й Угоді про Міжнародну фінансову корпорацію 1956 року.

Спеціальні юридичні зобов'язання щодо імплементації міжнародних норм соціального характеру містяться в установчих документах цілої низки регіональних міжнародних організацій, серед яких можна назвати такі як:

– Європейський Союз. Преамбула Римського договору про створення Європейського економічного співтовариства (ЄЕС) 1957 року, який є одним з основних документів інституційного характеру Європейського Союзу, передбачає, що однією з основних цілей держав, що заснували ЄЕС, є «постійне поліпшення умов життя й праці їхніх народів». Єдиний європейський акт 1987 року, яким було внесено зміни й доповнення до Римського договору, розширив компетенцію ЄС щодо трудового права. До неї були включені серед іншого положення, що стосуються оздоровлення виробничого середовища (ст. 118 «а»), сприяння в укладенні європейських колективних договорів (ст. 118 «в»), зближення соціальних інститутів (ст. 130 «а», «е»).

– Європейське об'єднання вугілля і сталі, утворене в результаті укладання Договору про його створення в 1951 році.

– Організація Американських Держав, що діє на підставі Статуту 1948 року.

– Організація Африканської Єдності, створена на Конференції голів держав і урядів незалежних країн Африки в Аддис-Абебі, де 25 травня 1963 р. була підписана Хартія ОАЄ, що є її Статутом.

– Арабська Організація Праці, створена в 1965 році як спеціалізована установа – Ліга арабських країн – і об'єднує 13 держав. Статутними завданнями цієї організації серед інших є уніфікація трудових стандартів і умов праці в арабських країнах, захист прав і свобод профспілок.

– Організація Економічного Співробітництва та Розвитку. Відповідно до договору про утворення ОЕСР від 14 грудня 1960 р. головне завдання цієї Організації полягає в об'єднанні зусиль різних держав для досягнення найбільш можливого рівня економічного росту й зайнятості, забезпечення підвищення життєвого рівня населення держав – учасників ОЕСР за збереження фінансової стабільності та сприянні в такий спосіб розвитку світової економіки.

З документів ООН, що містять міжнародні норми про працю, найбільше значення мають: Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права людини від 16 грудня 1966 року, ратифікований Указом Президії Верховної Ради Української РСР № 2148-VIII від 19.10.73 (ст. 6–9 – право на працю, право на справедливі

та сприятливі умови праці, право на асоціацію й право на соціальне забезпечення; п. 3 ст. 10 – охорона праці дітей і підлітків; п. 2 ст. 13 – професійно-технічне навчання); Міжнародний пакт про громадянські та політичні права від 16 грудня 1966 року, ратифікований Указом Президії Верховної Ради Української РСР № 2148-VIII від 19.10.73 р. (ст. 8 – заборона примусової праці); Конвенція про ліквідацію всіх форм расової дискримінації, прийнята ООН 7 березня 1966 року й ратифікована Президією Верховної Ради Української РСР 21 січня 1969 року (п. «е» ст. 5 – заборона расової дискримінації у разі використання права на працю й пов'язаних з ним прав); Конвенція про ліквідацію всіх норм дискримінації стосовно жінок від 18 грудня 1979 року.

Крім наведених вище документів у сфері регулювання праці, необхідно також відзначити Європейську конвенцію про захист прав людини і основоположних свобод, Європейську соціальну хартію (переглянуту).

Серед джерел міжнародного трудового права можна також виділити двосторонні та багатосторонні договори між державами, що ставлять за мету врегулювання певних питань у галузі трудового права. «Міждержавний договір як спосіб створення норм міжнародного права – це виражена угода між державами стосовно визнання того чи іншого правила як норми міжнародного права, зміни чи скасування наявних норм міжнародного права» [2, с. 102]. Так, наприклад, наша держава уклала двосторонні угоди про працевлаштування та соціальний захист із Республікою Молдова (1993 р.), Республікою Беларусь (1995 р.), Республікою Вірменія (1995 р.) та про взаємне працевлаштування працівників з Польщею (1994 р.), Протокол із Чехією (1997 р.) та інші [4].

Крім наведеної вище класифікації джерел міжнародного трудового права за їх юридичною силою, їх так само можна розділити за значимістю для міжнародно-правового регулювання праці. Перше місце в цьому плані, безумовно, посідають акти ООН, що стосуються міжнародного трудового права, на другому – конвенції й рекомендації МОП, функціональне призначення яких полягає в тому, щоб служити додатковим стимулом розвитку і вдосконалювання національного законодавства у соціально-трудої галузі й удосконалювання системи соціального захисту трудящих, а на третьому – багатосторонні й двосторонні міжнародні договори й угоди.

Погоджений державами зразковий перелік видів джерел міжнародного права міститься

у ст. 38 Статуту міжнародного суду ООН від 5 травня 1946 р. У цій статті встановлено, що, вирішуючи питання на основі міжнародного права, Суд застосовує конвенції, звичаї, загальні принципи права, що визнані цивілізованими народами. Допоміжними засобами для визначення правових норм можуть застосовуватися судові рішення й доктрини найбільш кваліфікованих фахівців. Однак треба мати на увазі, що Статут має функціональний характер і його було створено для організації міждержавного інституту. Він не є документом, що спеціально закріплює перелік джерел міжнародного права. Крім того, на момент його підписання практика міжнародних організацій з питань нормотворчості була незначна, вона істотно відрізнялася від сучасного стану. Не були зазначені такі найбільш поширені акти, як: рекомендації, декларації, резолюції міжнародних організацій.

Питання щодо чинності міжнародного договору вирішується в основному за домовленістю сторін. На жаль, законодавством України не закріплено чіткого порядку набрання чинності міжнародних договорів, в яких бере участь Україна. Не є визначеним порядок дачі згоди Верховної Ради України на обов'язковість міжнародного договору для України. Водночас відповідно до Віденської конвенції про право міжнародних договорів (ст.ст. 11–15) [5] згода держави на обов'язковість для неї міжнародного договору може бути виражена шляхом підписання договору представниками держави, обміну документами, які становлять договір, ратифікацією, прийняттям або затвердженням договору, а також виражена у приєднанні до нього. У зв'язку з цим, на нашу думку, не можна ототожнювати згоду на обов'язковість із процедурою ратифікації. Аналіз ст. 20 Закону України «Про міжнародні договори України» [6] дає підстави вважати, що міжнародні договори набирають чинності для України не раніше їх ратифікації, затвердження, прийняття або приєднання до них.

Згода на обов'язковість міжнародного договору для України переважно здійснюється шляхом ратифікації або приєднання. І ратифікація міжнародних договорів, і приєднання до них, які здійснює Верховна Рада України, проводяться шляхом ухвалення спеціального закону (ст.ст. 7, 10 Закону України «Про міжнародні договори України» [6]). Це дає підстави вважати, що юридичною формою і юридичним результатом ратифікації міжнародних договорів (і результатом приєднання до міжнародного договору або прийняття міжнародного

договору, який потребує ратифікації), може бути лише закон. Більше того, міжнародне приватне право належить до внутрішнього права держави, адже регулює приватноправові відносини між суб'єктами національного права (те, що вони є суб'єктами національного права різних держав, суті не міняє). І, відповідно, його формами можуть бути тільки національно-правові форми. При цьому варто зауважити, що формулювання статей Закону України «Про міжнародні договори України» щодо ратифікації та приєднання до міжнародних договорів не досить вдале. Не зовсім зрозумілим є, чи необхідно ухвалювати один закон про ратифікацію і про приєднання, чи два окремі закони. Поділяємо думку Н.Ф. Чубохи, що у названому законі варто чітко вказати, що приєднання до міжнародних договорів, які потребують ратифікації, здійснюється Верховною Радою України одночасно з його ратифікацією у формі єдиного закону [7].

Відповідно до п. 32 ст. 85 Конституції України надання згоди на обов'язковість міжнародних договорів України віднесено до повноважень Верховної Ради України. Це означає, що міжнародні договори України поширюють свою чинність на всю територію держави і на всіх суб'єктів національного права, а отже, є нормативно-правовими актами централізованого законодавства.

У ст. 8-1 КЗпП передбачено, що 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 угоди [4; 9]. Цим визначено не просто можливість застосування у регулюванні трудових відносин правил міжнародних договорів, а встановлено їх пріоритет стосовно національного трудового законодавства. Варто зазначити, що у багатьох країнах світу (США, Франція, Іспанія та ін.) діють аналогічні правила, а норми міжнародного права вже стали невід'ємною частиною їхніх правових систем.

Міжнародні договори посідають центральне місце серед джерел міжнародного трудового права. До них належать статuti міжнародних організацій, пов'язані із проблемами регулювання трудових відносин (насамперед ООН та МОП), а також багатосторонні й двосторонні угоди. Імовірно, це пов'язане із предметом регулювання міжнародного трудового права, що традиційно належить до внутрішньої компетенції держав. Тому

держави в нормотворчому процесі зацікавлені у взаємному закріпленні юридичних зобов'язань щодо міжнародних стандартів праці, що найбільш повно втілюється в договірному регулюванні. Це констатує й В.А. Карташкін, говорячи про права людини в міжнародному праві: «Норми щодо прав людини формуються здебільшого шляхом підписання багатосторонніх міжнародних договорів. Міжнародний звичай, який на підставі тривалого і загального застосування визнається учасниками міжнародних відносин обов'язковою юридичною нормою, не відіграє значної ролі в процесі формування норм з прав людини» [8, с. 40; 9].

Висновок. Таким чином, міжнародне право впливає на національне законодавство не безпосередньо лише фактом самої появи відповідного документа, а опосередковується волею держави, яка одночасно є і учасником міжнародно-правових відносин, і територіальним сувереном. Суверенітет держави виключає дію в межах її території державної волі інших країн, у тому числі узгодженої волі, яка знайшла відображення у нормі міжнародного права. Для того щоб міжнародне право у вигляді міжнародно-правових актів набрало юридичної сили у межах дії національного права, воно має набрати силу національної правової норми шляхом визнання відповідного міжнародно-правового документа та видання державою національного нормативно-правового акта. Такі акти можуть містити загальні норми, які передбачають надання міжнародно-правовим нормам сили внутрішньодержавної волі або ж надавати конкретним нормам міжнародного права сили внутрішньодержавної дії шляхом їхнього відображення у цих актах текстуально або у вигляді положень, адаптованих до національного права, чи шляхом законодавчого вияву згоди на їх застосування іншим способом.

Проникнення норм міжнародно-правового регулювання в трудове законодавство України відбувається двома напрямками: по-перше, шляхом ратифікації конвенцій та інших актів міжнародних організацій або їх органів, учасником яких є Україна; і по-друге, шляхом укладення Україною двосторонніх та багатосторонніх міжнародно-правових договорів з іншими державами. Крім того, окремим положенням міжнародних актів, які не є обов'язковими для України (наприклад, рекомендацій МОП), надається сила шляхом відображення їхніх норм у національному законодавстві.

Список літератури:

1. Действующее международное право: в 3-х тт. / сост. Ю.М. Колосов, Э.С. Кривчикова. Т.1 Москва : Изд-во Московского независимого института международного права. 1996. С. 352.
2. Тункин Г.И. Теория международного права. Москва : Юрид. лит., 1979. 527 с.
3. Угода про співробітництво в галузі трудової міграції та соціального захисту трудящих-мігрантів (рос/укр) СНД; Угода, Міжнародний документ від 15.04.1994.
4. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII.
5. Віденська конвенція про право міжнародних договорів : ратифікована Указом Президії Верховної Ради Української РСР від 14 квітня 1986 р. *Відомості Верховної Ради Української РСР*. 1986. № 17. Ст. 343.
6. Про міжнародні договори України : Закон України від 29.06.2004 № 1906-IV.
7. Чубоха Н.Ф. Форми трудового права України: сутність, класифікація, тенденції розвитку : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Київ : Київ. нац. ун-т ім. Т. Шевченка, 2013. 18 с.
8. Карташкин В.А. Права человека в международном и внутригосударственном праве. Москва : Норма, 1995. 125 с.
9. Погребняк Е.Ю. Роль конвенций Международной организации труда как источников трудового права. *Международный научно-практический правовой журнал «Закон и жизнь»*. 2016. № 4/2 (292). С. 52–55.

**Lukash S.S. INFLUENCE OF INTERNATIONAL LAW
ON THE NATIONAL LABOR LEGISLATION OF UKRAINE**

The relevance of the article is that an important condition for the development of the state is legal regulation. The legal phenomena by means of which it is carried out, form a holistic system, act not in isolation, but in a complex, forming a mechanism of legal regulation. The main elements of legal regulation are the rules of law, legal relations, acts of implementation, law enforcement and interpretative acts. In legal science, both general and branch, there are many works devoted to the analysis of these elements. However, to get a full idea of their role, features, principles is possible only by analyzing their unity and action within the legal regulation of certain branches of law. It is concluded that international law affects national law not only by the very appearance of the document, but is mediated by the will of the state, which is both a participant in international legal relations and a territorial sovereign. The sovereignty of a state excludes the action within its territory of the state will of other countries, including the agreed will, which is reflected in the norm of international law. In order for international law in the form of international legal acts to take legal effect within the scope of national law, it must enter into force of a national legal norm by recognizing the relevant international legal document and issuing a national normative legal act by the state. Such acts may contain general rules which provide for the granting of force of international law to international law or give specific rules of international law the force of domestic action by reflecting them in these acts textually or in the form of provisions adapted to national law, or by legislative consent to their use in another way. The penetration of the norms of international legal regulation into the labor legislation of Ukraine takes place in two directions: first, through the ratification of conventions and other acts of international organizations or their bodies to which Ukraine is a party; and secondly, through the conclusion by Ukraine of bilateral and multilateral international legal agreements with other states. In addition, certain provisions of international acts, which are not binding on Ukraine, are given force by reflecting their norms in national legislation.

Key words: international law, labor legislation, labor law, legal regulation.