

РОЗДІЛ 5
ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.2:006.032(477)

ПРАВОВІ АСПЕКТИ ІМПЛЕМЕНТАЦІЇ МІЖНАРОДНИХ НОРМ
У СФЕРІ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ

LEGAL ASPECTS OF IMPLEMENTATION OF INTERNATIONAL NORMS
IN THE FIELD OF LABOR LAW OF UKRAINE

Єрофєєнко Л.В.,

кандидат юридичних наук,

*доцент кафедри обліку, оподаткування та міжнародних економічних відносин
Харківського національного автомобільно-дорожнього університету*

У статті розкрито об'єктивні передумови, що визначають необхідність зближення міжнародного й національного регулювання відносин у сфері праці. З'ясовано особливості механізму національної імплементації міжнародних трудових стандартів, обґрунтовано шляхи його вдосконалення. Виявлено напрями подальшого розвитку трудового законодавства України під впливом міжнародних трудових стандартів.

Ключові слова: імплементація, трудове законодавство, міжнародні трудові стандарти.

В статье раскрыты объективные предпосылки, определяющие необходимость сближения международного и национального регулирования отношений в сфере труда. Выявлены особенности механизма национальной имплементации международных трудовых стандартов, обоснованы пути его совершенствования. Выявлены направления дальнейшего развития трудового законодательства Украины под влиянием международных трудовых стандартов.

Ключевые слова: имплементация, трудовое законодательство, международные трудовые стандарты.

The article reveals the objective preconditions determining the necessity of convergence of international and national regulation of relations in the field of labor. The peculiarities of the mechanism of national implementation of international labor standards are revealed and ways of its improvement are substantiated. The directions of further development of labor legislation of Ukraine under the influence of international labor standards are revealed.

Key words: implementation, labor law, international labor standards.

Постановка питання. У зв'язку з укладенням Угоди про Асоціацію України з Європейським Союзом (далі – ЄС) гостро постає питання реформування чинного трудового законодавства й узгодження його з положеннями міжнародних стандартів. Інтеграція України до міжнародних, зокрема європейських, структур неможлива без забезпечення ефективного процесу впровадження норм міжнародного права в національне законодавство, виконання державою міжнародно-правових зобов'язань із прав людини у сфері трудових відносин. Саме тому дослідження міжнародного досвіду має велике теоретичне й практичне значення.

Стан опрацювання. Дослідженню теоретичних і практичних проблем удосконалення вітчизняного правового регулювання трудових відносин під впливом міжнародних трудових стандартів присвячено праці провідних вітчизняних і закордонних учених: З. Богатиренка, Н. Болотіної, В. Венедіктова, К. Гусова, В. Жернакова, І. Кисельова, Л. Костіна, М. Куриліна, А. Лушнікова, В. Смолярчука, В. Толкунової, М. Феськова, Г. Чанишевої, О. Ярошенка й ін. За достатньо високого рівня наукових напрацювань у цій сфері були лише частково вирішені проблеми вдосконалення національного законодавства, які пов'язані з його невідповідністю міжнародним трудовим стандартам щодо окремого правового інституту, який є основним предметом дослідження. Саме тому проблеми вдосконалення національного законодавства й реалізації міжнародних трудових стандартів потребують комплексного наукового розроблення.

Мета статті полягає у вирішенні теоретичних і практичних проблем удосконалення національного трудового законодавства з урахуванням міжнародних трудових стандартів на підставі комплексного аналізу міжнародних актів, законодавства України, спеціальної літератури й матеріалів судової практики.

Виклад основного матеріалу. У процесі регулювання трудових відносин бере участь більшість країн світу. Складниками даного процесу є визнання принципів і норм міжнародного права, вивчення й узагальнення передових положень міжнародних трудових стандартів, пошук консенсусу та визначення компромісних варіантів відповідності національних норм, що регулюють трудові відносини, загальновизнаним принципам і нормам міжнародного права. Кінцевим результатом цього процесу є розроблення і вдосконалення міжнародних і національних норм правового регулювання трудових відносин [12].

Використання міжнародного досвіду надасть можливість наблизити національне законодавство (передусім новий Трудовий кодекс) до рівня міжнародних трудових стандартів. Але впровадження цього досвіду має відбуватися з обов'язковим урахуванням особливостей, що характеризують правові системи різних країн, зокрема й нашої держави.

За сучасних умов наявна невизначеність у розробленні єдиної концепції та напрямів, за якими необхідно провадити роботу з удосконалення трудового законодавства України під впливом міжнародних трудових стандартів; не закріплено поняття міжнародних трудових стандартів; не завершено формування механізму їх національної імплементації. Потребує додаткового дослідження роль актів вищих судових органів держави, зокрема, Конституційного й Верховного судів, у реалізації міжнародних трудових стандартів. Крім того, у вітчизняному трудовому законодавстві є положення й інститути, які за своїм змістом не в повному обсязі відповідають вимогам міжнародних правових документів, а іноді й суперечать їм [1; 7; 11].

У сучасному світі посилюються тенденції взаємозалежності і взаємовпливу держав. Створені із цією метою міжнародні організації і спільноти держав сприяють погодженню вирішенню загальних проблем світової співдружності.

Термін «імплементация» перекладається з англійської («implement») як «здійснення, забезпечення виконання» і може бути інтерпретований як «забезпечення практичного результату і фактичного виконання конкретними засобами». У вітчизняну літературу його запроваджено І. Лукашук і П. Мартиненком. Імплементация – фактична реалізація міжнародних обов'язків на внутрішньодержавному рівні, здійснювана шляхом трансформації міжнародно-правових норм у національні закони та підзаконні акти [10].

У широкому розумінні трансформація, на думку Р. Мюллерсона, являє собою «засіб здійснення міжнародного права за допомогою видання державою внутрішніх нормативних актів та забезпечення виконання нею свого міжнародного обов'язку або в інтересах використання нею своєї міжнародної правомочності».

Міжнародно-правове регулювання праці розуміється як регулювання умов праці й охорони законних прав працівників за допомогою міжнародних угод, а розмаїття міжнародних відносин у сфері праці призводить до наявності різноманітних міжнародно-правових норм.

У свою чергу, імплементация передбачає сукупність правових та інституційних засобів, що використовуються суб'єктами міжнародного права на міжнародному та національному рівнях.

Більшість міжнародно-правових норм реалізуються через механізм національної імплементации. Отже, ефективне узгодження національного законодавства з міжнародними стандартами залежить від того, яким саме способом імплементуються в нього міжнародно-правові норми [1; 11].

Щодо цього Г. Куц зазначає: «Питання про вибір юридичної процедури, за допомогою якої міжнародно-правові угоди інкорпорується в національну систему права, є, у принципі, питанням, яке має визначитися конституційним правом держави» [9].

Ратифікація – остаточне схвалення та затвердження найвищим органом держави міжнародного акта. Ратифікація є остаточною, від неї не можна відмовитися або знову винести договір на обговорення.

В Україні порядком ратифікації міжнародних актів регулюється Конституцією (ст. 9) та Законом України «Про міжнародні договори України». Ратифікація міжнародних договорів України здійснюється шляхом ухвалення закону про ратифікацію, невід'ємною частиною якого є текст міжнародного договору. Ратифікації підлягають міжнародні договори України, виконання яких зумовлює зміну законів або ухвалення нових.

В Україні сьогодні реалізація міжнародно-правових норм у галузі праці ще не завершилася, незважаючи на ратифікацію відповідних міжнародно-правових актів: дотепер порушуються права трудящих; непоодинокі випадки незаконного звільнення з роботи, прийняття на роботу дітей, чий вік не відповідає встановленим вимогам; співробітники працюють без укладення трудового договору. Отже, порушуються ратифіковані міжнародні договори: Конвенція № 138 Міжнародної організації праці «Про мінімальний вік для прийому на роботу», Конвенція № 95 Міжнародної організації праці (далі – МОП) «Про захист заробітної плати» тощо. Тому процес імплементации та ратифікації в цій галузі потребує підвищеної уваги, а норми національного права необхідно тлумачити й застосовувати так, щоб це відповідало нормам і принципам міжнародного права [1; 11].

У межах Організації Об'єднаних Націй (далі – ООН) закріплено основні права людини у сфері праці. Саме правові документи ООН, в яких набули програмного та нормативного закріплення трудові права, стали фундаментальними в процесі формування правової моделі міжнародних трудових стандартів. До основних документів ООН, в яких закріплені базові трудові стандарти, належать такі:

Загальна декларація прав людини (1948 р.), Міжнародна конвенція про ліквідацію всіх форм расової дискримінації (1966 р.), Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (1979 р.), Міжнародна конвенція про захист прав усіх трудящих-мігрантів та членів їхніх сімей (1990 р.), Конвенція про права дитини (1989 р.) [12].

Момент набуття чинності таким актом пов'язаний із виконанням певних дій, що означають вираження згоди його учасників на його обов'язковість (підписання, ратифікація, приєднання), або з настанням певних подій (конкретна дата закінчення строку після ратифікації). Імплементация міжнародно-правових норм із регулювання праці відбувається занадто повільними темпами, водночас узгодження національного законодавства з нормами шойно ухваленого міжнародного договору здійснюється значно пізніше, ніж ратифікація самого договору [1; 11].

Загальна Декларація прав людини проголошує низку основних трудових прав, а саме:

- кожна людина як член суспільства має право на соціальне забезпечення і на здійснення необхідних для підтримання її гідності і для вільного розвитку її особи прав в економічній, соціальній і культурній галузях (ст. 21);

- кожна людина має право на працю, на вільний вибір роботи, на справедливі і сприятливі умови праці та на захист від безробіття (п. 1 ст. 22);

- кожна людина без будь-якої дискримінації має право на рівну оплату за однакову працю (п. 2 ст. 23);

- кожний працюючий має право на справедливу і задовільну винагороду, яка забезпечує гідне існування його самого та його сім'ї і яка за необхідності доповнюється іншими засобами соціального забезпечення (п. 3 ст. 23);

- кожна людина має право створювати професійні спілки і входити до професійних спілок для захисту своїх інтересів (п. 4 ст. 23);

- кожна людина має право на відпочинок і дозвілля, зокрема право на розумне обмеження робочого дня та на оплачувану періодичну відпустку (ст. 24);

- кожна людина має право на такий життєвий рівень, включаючи їжу, одяг, житло, медичний догляд та необхідне соціальне обслуговування, який є необхідним для підтримання здоров'я і добробуту її самої та її сім'ї, і право на забезпечення в разі безробіття, хвороби, інвалідності, вдовства, старості чи іншого випадку втрати засобів до існування через незалежні від неї обставини (п. 1 ст. 25) [12].

Важливим міжнародним актом, який, серед іншого, визначає права громадян у сфері праці, є Європейська соціальна хартія (переглянута), ратифікована Законом України «Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої)» від 14 вересня 2006 р. № 137–V. Особливість її ратифікації полягає в тому, що безпосередньо в названому Законі зазначено конкретні статті і пункти ч. 2 Хартії, які є обов'язковими для України.

Із другої половини 90-х рр. розвинулася й набула послідовного характеру програмна співпраця України з МОП, технічна й експертна допомога в питаннях забезпечення, реформування законодавства у сфері трудових відносин, статистики праці тощо. Взаємодія з міжнародними організаціями, зокрема з МОП, у цей період відбувається вже за принципово нових умов, а міжнародні трудові стандарти набули сучасного значення й використовуються з метою прискорення процесу реформування нормативних основ регулювання трудових відносин [8].

Фундаментальними конвенціями МОП є: Конвенція № 87 про свободу асоціації та захист права на організацію (1948 р.), Конвенція № 98 про застосування права на організацію і на ведення колективних переговорів (1949 р.), Конвенція № 29 про примусову чи обов'язкову працю (1930 р.), Конвенція № 105 про скасування примусової праці (1957 р.), Конвенція № 138 про мінімальний вік при-

йняття на роботу (1973 р.), Конвенція № 100 про рівну винагороду чоловіків і жінок за працю однакової цінності (1951 р.), Конвенція № 111 про дискримінацію в галузі праці і занять (1958 р.) та Конвенція № 182 про заборону та негайні заходи щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці (1999 р.) [5; 6]. Усі члени МОП, навіть ті з них, які не ратифікували зазначених конвенцій, мають зобов'язання, що випливають уже із самого факту їхнього членства в цій організації, дотримуватися, зміцнювати і реалізовувати сумлінно і відповідно до Статуту МОП принципи, що стосуються основних прав, які є предметом цих конвенцій.

З ухваленням 1998 р. Декларації МОП основних принципів і прав у світі праці фактично ухвалено рішення перетворити ці базові Конвенції МОП на умови членства в даній міжнародній організації. У Декларації МОП закріплені чотири принципи формування системи міжнародних трудових стандартів, узагальнюючі основоположні права, що містяться в даних конвенціях МОП (№ № 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138 і 182). Це принципи: свободи об'єднання і права на ведення колективних переговорів; викорінення всіх форм примусової праці; заборони дитячої праці; заборони дискримінації в соціально-трудових відносинах [2].

Під час вивчення взаємозв'язку основних напрямів своєї діяльності, а також для послідовного проведення їх у життя, МОП 1999 р. визнала доцільним інтегрувати їх в єдину систему, що дістала назву Концепція «Гідна праця». З того часу ця Концепція визначає стратегію всіх напрямів діяльності МОП з урахуванням її кінцевої мети – одночасного виконання чотирьох завдань: сприяння основним принципам і правам у сфері праці; зайнятості; соціальна політика; соціальний діалог [3; 8].

Перший і найбільш поширений спосіб впливу міжнародних правових актів на внутрішнє законодавство – це їх імплементація у внутрішньому праві. Відповідно до міжнародного права, після того як держава приймає на себе зобов'язання за міжнародним договором, цей договір стає складовою частиною внутрішнього права. Це правило підтверджується положенням ст. 9 Конституції України [5], відповідно до якої чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких дана Верховною Радою, є частиною національного законодавства України. 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 Кодексу законів про працю (далі – КЗпП) України) [6]. Отже, у Конституції нашої держави і в КЗпП закріплені принципи пріоритету міжнародно-правових норм перед нормами національного законодавства.

Другий спосіб реалізації міжнародних трудових стандартів у правовому механізмі державного регулювання соціально-трудових відносин в Україні – це ухвалення внутрішніх актів з урахуванням міжнародних норм. У деяких випадках внутрішнє законодавство формулюється за безпосередньої консультативної участі міжнародних організацій. Так, 2001 р. в Україні за підтримки МОП розпочато роботу з підготовки реформування трудового законодавства. Розроблено Концепцію реформування законодавства про працю, схвалена на Національній тристоронній конференції в червні 2002 р., яка визначила концептуальні засади нового Трудового кодексу України. Однак і без безпосередньої участі міжнародних організацій у підготовці законопроектів законодавство України, безумовно, формується з урахуванням змісту міжнародних актів [7].

Співпраця МОП з Україною у сфері реалізації міжнародних трудових стандартів спрямована на: ратифікацію й практичне впровадження конвенцій МОП і сприяння гармонізації національного законодавства з міжнародними трудовими нормами МОП та європейськими стандартами. За період членства в МОП Україна ратифікувала 64 кон-

венції (за роки незалежності – 20), серед яких вісім фундаментальних, чинними з них є 56; відбулося реформування трудового законодавства і підтримка реформ у сфері соціального страхування та соціального забезпечення, розроблення та реалізація програм забезпечення зайнятості, зокрема молоді, інвалідів, осіб, постраждалих від торгівлі людьми, реформування статистики праці, сприяння формуванню і підвищенню ефективності адміністрації праці та її складників, зокрема таких інституцій, як: державна інспекція праці, органи державного нагляду у сфері охорони праці, служба посередництва і примирення [4].

В Україні наявна проблема захисту класичних трудових прав працівників, що проявляється в недостатньому рівні регламентування в трудовому та суміжних законодавствах норм, що передбачають відповідальність роботодавця за порушення тих чи інших трудових прав і в ухваленні законодавцем низки дискримінаційних трудових нормативно-правових актів.

Модифікація національного трудового законодавства є виконанням міжнародних зобов'язань держави та реалізацією глобальної узгодженості трудового права України з міжнародними трудовими стандартами, що випливають із ратифікованих та універсальних конвенцій ООН, МОП, регіональних норм ЄС. Для втілення міжнародних норм і принципів праці в Україні потрібно створити умови для їх сприйняття національним правом, зокрема, необхідне створення чіткої законодавчої бази, яка визначає порядок застосування міжнародних актів, а також наслідків за їх порушення. Під час імплементації міжнародних трудових стандартів потрібно враховувати характер національної правової системи, стан економіки, рівень культури, історичні особливості і традиції, що дозволить підвищити ефективність міжнародних норм праці та їх благотворний вплив на соціально-трудові відносини в державі.

Механізм імплементації має бути спрямований не тільки на впровадження нових міжнародних трудових стандартів у національне законодавство, а й на досягнення ефективної реалізації вже імplementованих стандартів. Саме завдяки цьому забезпечуватиметься комплексність дії механізму національної імплементації міжнародних трудових стандартів, що полягає як у впровадженні нових, так і в удосконаленні ефективності реалізації вже імplementованих норм [7].

Верховний Суд України, з огляду на спрямованість своєї діяльності, на відміну від Конституційного Суду України, є лише суб'єктом реалізації міжнародних трудових стандартів. З огляду на важливість реалізації положень останніх у формі їх застосування в діяльності Верховного Суду України, найбільш вагоме значення має функція аналітичного забезпечення.

Для забезпечення правильного застосування міжнародних трудових стандартів й усунення недоліків і помилок у діяльності судів під час вирішення трудових спорів необхідно ухвалити Пленумом Верховного Суду України спеціальну постанову, що має визначити основні засади застосування судами загальної юрисдикції основоположних принципів і норм міжнародних договорів у сфері трудових відносин.

Висновки. З огляду на вищезазначене, погоджуємося з думкою М. Грекової, яка у своєму дисертаційному дослідженні проаналізувала згадані проблеми, і доходимо таких висновків:

– по-перше, необхідне впровадження в національне законодавство основоположних принципів і прав у сфері трудових відносин, визначених Декларацією МОП «Про основні принципи і права у сфері праці й механізм їх реалізації» (1998 р.);

– по-друге, необхідне вдосконалення окремих правових інститутів національного трудового законодавства для забезпечення відповідності їхнього змісту вимогам міжнародних договорів у сфері трудових відносин;

– по-третє, потрібне закріплення в національному трудовому законодавстві особливостей регулювання праці окремих категорій працівників згідно з міжнародними трудовими стандартами.

– по-четверте, впровадження в національне законодавство основоположних принципів і прав у сфері трудових відносин відобразить загальну спрямованість цієї діяльності на побудову правової системи України відповідно до основних засад, визнаних фундаментальними як державами-членами МОП, так і іншими країнами [7].

Досягти ефективної реалізації міжнародних трудових стандартів можна лише шляхом систематичного аналізу практичного застосування їхніх положень, виявлення проблем в їх правозастосуванні, а також формулюванням конкретних пропозицій щодо узгодження трудового законодавства України з міжнародними трудовими стандартами. Ефективний механізм національної імплементації міжнародних трудових стандартів є основою для впрова-

дження міжнародних стандартів у законодавство України, якісним показником дієвості якого виступає поширеність реалізації імplementованих норм у практичній діяльності як найефективніша система захисту прав і свобод людини.

Проект Трудового кодексу потрібно доповнити положеннями щодо: по-перше, встановлення рівної винагороди за працю рівної цінності; по-друге, встановлення справедливих і безпечних умов праці, що відповідають вимогам безпеки та гігієни на рівні міжнародних стандартів; по-третє, справедливої й задовільної винагороди, що забезпечує гідне людини існування для неї самої та її родини, що доповнюється за необхідності коштами соціального забезпечення тощо [7].

Отже, у підсумку можна зробити важливий висновок, що імплементація міжнародно-правових норм – це обов'язковий та природний процес, який позитивно впливає в умовах, сприятливих для конкретної держави, і веде до прогресивного розвитку національного законодавства.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Пелих В., Пелих О. Деякі аспекти імплементації міжнародно-правових норм у сфері трудового законодавства України. URL: http://www.rusnauka.com/36_PVMN_2013/Pravo/4_153631.doc.htm.
2. Загальна декларація прав людини, ухвалена і проголошена резолюцією № 217 А (III) Генеральної Асамблеї ООН від 10 грудня 1948 р. URL: zakon.rada.gov.ua.
3. Гідна праця. Крайній світ починається тут / Міжнародна організація праці. 2011. URL: <http://www.ilo.org.ua/Pages/default.aspx>.
4. Новосельська І. Роль Міжнародної організації праці в забезпеченні виконання Україною законодавства із захисту трудових прав працівників. Підприємство, господарство і право. 2010. № 5. С. 120–125.
5. Конституція України, ухвалена на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 р. ВВР України. 1996. № 30.
6. Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда / Международная Организация Труда. Т. 1: 1919–1956. Женева, 1999. 427 с.
7. Грекова М. Міжнародні трудові стандарти як основа вдосконалення трудового законодавства України: автореф. дис ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків: Б. в., 2009. 20 с.
8. Жадан О. Міжнародні трудові стандарти в системі державного регулювання соціально-трудова відносин в Україні. Теорія та практика державного управління. 2014. Вип. 1. С. 239–246.
9. Куц Г. Застосування норм Європейської конвенції та прецедентної практики Європейського суду з прав людини судами України. Право України. 2002. № 2. 142 с.
10. Лукашук И., Мартыненко П. Юридические гарантии осуществления норм конституционного и международного права в условиях их взаимодействия. К., 1970. 7 с.
11. Величко Д. Ратифікація та імплементація міжнародно-правових норм у національне законодавство: сутність, значення, доцільність. Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ. 2018. № 42. С. 46–51. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/VKhnuvs_2008_42_9.
12. Трудове право України: Академічний курс: підруч. для студ. горид. Т78 спец. вищ. навч. закл. / П. Пилипенко, В. Бурак, З. Козак та ін.; за ред. П. Пилипенка. 2 вид., перероб. і доп. К.: Видавничий дім «Ін Юре», 2006. 544 с.