



УДК 349.2

МІСЦЕ АКТИВ МІЖНАРОДНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ В СИСТЕМІ ДЖЕРЕЛ ТРУДОВОГО ПРАВА

Погребняк О.Ю., здобувач
кафедри трудового права та права соціального забезпечення
Національний університет «Одеська юридична академія»

У статті визначається місце актів Міжнародної організації праці в системі джерел сучасного трудового права України на основі досліджень вітчизняних і зарубіжних науковців.

Ключові слова: *трудове право, джерела трудового права, міжнародні договори, акти Міжнародної організації праці.*

В статье определяется место актов Международной организации труда в системе источников современного трудового права Украины на основе исследований отечественных и зарубежных ученых.

Ключевые слова: *трудовое право, источники трудового права, международные договоры, акты Международной организации труда.*

Pogrebnyak O.Yu. PLACE OF ACTS OF THE INTERNATIONAL LABOR ORGANIZATION IN THE SYSTEM OF SOURCES OF LABOR LAW

The place of acts of the International Labor Organization in the system of sources of modern labor law of Ukraine is defined in the article on the basis of studies of domestic and foreign scientists.

Key words: *labor law, sources of labor law, international treaties, acts of the International Labor Organization.*

Постановка проблеми. Для регулювання трудових відносин велике значення мають міжнародні трудові норми, які розробляються на основі вивчення, узагальнення та ретельного відбору найбільш цінних і універсально значущих національних норм, у зіткненнях різних інтересів і думок та знаходження в результаті консенсусу компромісного варіанту. Такі норми являють собою загальнолюдські цінності, вони стають предметом практичного використання багатьма країнами як визнаного в цивілізованому світі взірця. У сучасний період значення міжнародних трудових норм для регулювання трудових відносин у різних країнах постійно зростає.

Ступінь розробленості проблеми. Проблеми міжнародно-правового регулювання праці досліджуються в наукових працях В.М. Андріїва, Н.Б. Болотіної, С.О. Іванова, М.І. Іншина, В.В. Жернакова, І.Я. Кисельова, А.М. Лушнікова, М.В. Лушнікової, С.М. Прилипка, Г.І. Чанишевої, О.М. Ярошенка та ін.

Метою статті є визначення місця актів Міжнародної організації праці (далі – МОП) у системі джерел сучасного трудового права України та їх співвідношення з актами національного трудового законодавства.

У сучасній літературі визначення поняття джерел трудового права суттєво не відрізняються. С.М. Прилипко та О.М. Ярошенко визначають джерела трудового права у формальному аспекті як сукупність загальновідомих і внутрішньо структурованих форм встановлення та виразу нормотворчими органами загальнообов'язкових правил поведінки, що регулюють трудові та пов'язані з ними відносини [1, с. 47]. Вивчення джерел трудового права в такому розумінні передбачає аналіз і характеристику змісту втілених у певній формі приписів законодавства про працю. Формальні джерела права містять два елементи: спосіб вираження правових норм як пра-

вотворчу діяльність уповноважених суб'єктів і зовнішню форму вираження правових норм як результат такої діяльності.

На думку Н.Б. Болотіної, у юридичному сенсі під джерелами права слід розуміти документальні способи вираження та закріплення норм права, надання їм юридичного, загальнообов'язкового значення, які виходять від держави або визнаються нею офіційно [2, с. 111].

У сучасній теорії права поряд із позитивістським трактуванням джерел права отримало поширення інше, більш широке трактування, що охоплює недержавні форми правотворчості. Як зазначають А.М. Лушніков і М.В. Лушнікова, у широкому розумінні до джерел права належать будь-які акти, що визначають модель поведінки громадян і їх об'єднань, у тому числі рішення судів, акти громадських та інших недержавних організацій, будь-які не заборонені законодавством договори. У зв'язку з цим джерела права поділяють на дві категорії:

1) публічно-правові джерела (закони, підзаконні нормативно-правові акти, судові прецеденти);

2) приватноправові джерела (колективні договори, звичаї, індивідуальні договори та ін.) [3, с. 550–551].

Джерела трудового права можна класифікувати за різними підставами, у тому числі за способом ухвалення. За таким критерієм джерела трудового права можна поділити на акти, що ухвалюються правотворчими органами держави, та акти, що ухвалюються за угодою між працівниками і роботодавцями (їх представниками), а також акти, що ухвалюються суб'єктами міжнародно-правового регулювання праці (акти ООН, МОП та ін.). Останні є обов'язковими для виконання в разі ратифікації їх Україною.

Водночас у зазначених вище та інших визначеннях поняття джерел трудового

права, що формулюються в науковій та навчальній літературі, не міститься посилання на міжнародні договори України, які є невіддільним елементом системи джерел трудового права.

Основними джерелами регулювання трудових відносин на міжнародному рівні є, безперечно, акти ООН, МОП, правові акти регіональних об'єднань держав і міжнародні договори з питань праці. Одні з цих документів за своїм характером та змістом є міжнародними договорами, а це означає, що норми таких документів щодо сторін, які є учасниками домовленостей, породжують відповідні юридичні зобов'язання та передбачають контроль і нагляд за їх застосуванням. Інші документи в цій сфері можуть і не мати договірних ознак, а тому положення їх не містять міжнародних зобов'язань для держав, а мають лише програмний характер.

Міжнародні документи з питань праці та трудових відносин договірною характеру за предметом та об'єктом правового регулювання в літературі поділяються на констатуючі та регулятивні [4, с. 118]. До перших належать багатосторонні договори, які укладаються між державами з метою утворення міжнародних організацій, завдання та функції яких пов'язані з вирішенням питань праці. Як правило, такі договори визначають цілі, керівні принципи та завдання таких організацій, їх структуру та порядок формування керівних органів, форми участі та членства держав, права та обов'язки їх членів, функції та повноваження організацій загалом і їх структурних одиниць, процедуру діяльності тощо. Такими документами є Статут Міжнародної організації праці, окремі положення Статуту ООН і статутні документи деяких інших міжнародних організацій.

Друга група містить міжнародні договори з конкретних питань праці та трудових відносин, які можуть укладатись як у межах міжнародних організацій та регіональних об'єднань держав, так і між окремими державами на дво- та багатосторонній основі. Угоди з питань праці, що укладаються міжнародними організаціями та регіональними об'єднаннями держав, переважно є багатосторонніми, хоча можуть бути і двосторонніми.

Особливе місце в системі джерел трудового права України посідають акти Міжнародної організації праці (МОП). Своє завдання МОП реалізує в основному через нормотворчу діяльність, створення загальноприйнятих і виважених міжнародних трудових стандартів шляхом ухвалення конвенцій та рекомендацій.

Особливості конвенцій МОП свого часу породили дискусії в науці міжнародного права щодо природи міжнародних конвенцій про працю. Початок їм поклав один із найвидатніших французьких вчених у галузі міжнародного права Ж. Ссель, який охарактеризував конвенції як «міжнародні закони» [5, с. 321]. Але таке розуміння природи конвенцій МОП не зустріло підтримки з боку багатьох спеціалістів.

Не викликає сумнівів, що конвенції МОП є одним із видів міжнародних договорів.

Це безпосередньо впливає зі ст. 1 Закону України «Про міжнародні договори України» від 29 червня 2004 року [6], де зазначається, що цей Закон застосовується до всіх міжнародних договорів України, регульованих нормами міжнародного права й укладених відповідно до Конституції України та вимог цього Закону.

Міжнародні договори про працю як джерела трудового права України сприяють підвищенню захищеності працівників, покращенню умов праці. Як відзначають французькі юристи, розвиток трудового права немислимий, якщо він не відбувається паралельно в різних країнах [5, с. 321]. У зв'язку з цим одним з основних завдань розвитку трудового права України має стати узгодження трудового законодавства з міжнародними нормами про працю.

Конкретний порядок укладення, виконання та припинення міжнародних договорів України встановлено Законом України «Про міжнародні договори України», відповідно до якого міжнародним договором України є укладений у письмовій формі договір з іноземною державою або іншим суб'єктом міжнародного права, який регулюється міжнародним правом, незалежно від того, міститься договір в одному чи декількох пов'язаних між собою документах, і незалежно від його конкретного найменування (договір, угода, конвенція, пакт, протокол тощо).

Міжнародні договори, які пройшли процедуру ратифікації або ж отримання згоди Верховної Ради України на їх обов'язковість, як того вимагає Конституція України, набувають чинності. Це означає, що з моменту отримання згоди на набуття чинності угодою норми права, що в ній містяться, набувають загальнообов'язкового характеру. Це однаковою мірою стосується і норм трудового права. Одержання міжнародним договором такого статусу означає, що під час розгляду трудового спору в суді або в іншому компетентному органі зацікавлені особи мають право посилатись на положення цієї угоди для захисту власних прав. Орган, що розглядає трудовий спір, має право в разі, коли внутрішньодержавний акт не узгоджується з міжнародною угодою, посилатись на останню для вирішення спору.

Положення міжнародних договорів згідно з українським законодавством мають перевагу в застосуванні перед нормами національного законодавства. Частиною другою ст. 19 Закону України «Про міжнародні договори України» передбачається, що якщо міжнародним договором України, який набрав чинності в установленому порядку, встановлено інші правила, ніж ті, що передбачені у відповідному акті законодавства України, то застосовуються правила міжнародного договору. Ця норма неодноразово повторюється в багатьох законодавчих актах України. Зокрема, ст. 8-1 Кодексу законів про працю (далі – КЗпП) України [7] визначено співвідношення міжнародних договорів про працю та законодавства України. Отже, якщо міжнародним договором або міжнародною угодою, у яких бере участь Україна, встановлено інші



правила, ніж ті, що їх містить законодавство України про працю, то застосовуються правила міжнародного договору або міжнародної угоди. Така норма розв'язує можливі колізії міжнародних договорів і норм національного законодавства, яке часто суперечить нормам міжнародно-правових актів.

Як відзначають В.Г. Ротань, І.В. Зуб і О.Є. Сонін, у ст. 8-1 КЗпП спеціально підкреслюються два моменти. Міжнародні договори та угоди, учасником яких є Україна, є частиною національного трудового законодавства України, тому вони належать до джерел трудового права України. Норми таких міжнародних договорів і угод мають пріоритет перед актами внутрішнього законодавства України. Таким чином, у разі суперечності між ними мають застосовуватися положення міжнародних договорів і угод, а не трудового законодавства України [8, с. 42].

На 1 серпня 2016 року МОП прийняла 189 конвенцій та 203 рекомендації, що складають нормативну базу міжнародно-правового регулювання праці, найбільш повний комплекс міжнародних трудових стандартів.

Україна ратифікувала 71 конвенцію, у тому числі 8 із 8 фундаментальних конвенцій, 4 із 4 Governance конвенцій (Priority), 57 із 177 технічних конвенцій. Із 71 конвенцій, ратифікованих Україною, 61 залишається чинними, а 8 конвенцій були денонсовані.

Статут МОП передбачає порядок розробки конвенції та механізм її ратифікації країнами-учасниками. Норми конвенції, яка була належним чином ратифікована, мають обов'язкову юридичну силу щодо тих членів МОП, які здійснили необхідну процедуру. Норми ратифікованої конвенції мають обов'язкове застосування на території України.

На відміну від конвенцій, акти МОП, що ухвалюються у формі рекомендацій, не можуть покладати на держави – її членів жодних правових зобов'язань. Ці акти пропонують державам привести національні норми про працю у відповідність до стандартів, закладених у рекомендаціях [9, с. 82].

Конвенції МОП – це багатосторонні міжнародні договори. Конвенція набуває статусу багатосторонньої міжнародної угоди після ратифікації її як мінімум двома державами – членами МОП.

Рекомендація не є міжнародним договором і не підлягає ратифікації. Вона являє собою звернене до держав побажання, пропозицію (пораду) внести відповідні норми до національного законодавства. Рекомендація містить матеріал для орієнтації у світовому досвіді, необхідний для удосконалення національного законодавства. Інакше кажучи, рекомендація – це джерело інформації та можлива модель для удосконалення національного законодавства. Рекомендація деталізує, уточнює, а іноді й доповнює положення конвенцій, робить їх зміст більш повним і гнучким, розширює можливості вибору для держав при вирішенні питання про запозичення тих чи інших міжнародних норм. Водночас рекомендації МОП відрізняються від актів багатьох інших організацій. С.О. Іванов,

підкреслюючи значення рекомендацій, відзначає, що в МОП не можна провести межі між рішеннями та конвенціями чи рекомендаціями, оскільки конвенції та рекомендації – це своєрідні рішення, які є специфічними для МОП. І цю специфіку слід враховувати [10, с. 107].

Таким чином, міжнародні договори є невіддільною частиною національного трудового законодавства, складовою частиною системи джерел трудового права, яка спрямована на регулювання трудових відносин із найбільш повним врахуванням інтересів, прав і свобод людини.

Переважаюча більшість міжнародно-правових актів ухвалюється у вигляді угод, а тому вони мають властивості нормативних договорів. Це можуть бути як багатосторонні угоди (конвенції МОП та інші договори, учасником яких є Україна), так і двосторонні договори між нашою державою та іншим суб'єктом міжнародного права, якими врегульовується питання забезпечення трудових відносин на міжнародному рівні.

Особливістю міжнародних договорів як джерел трудового права є те, що, крім двосторонніх договорів між Україною та іншою державою, велике значення мають багатосторонні договори, у тому числі конвенції Міжнародної організації праці.

Конвенції МОП як міжнародні договори мають пріоритет перед актами національного законодавства про працю. Якщо конвенцією МОП, ратифікованою Україною, встановлено інші правила, ніж ті, що їх містить законодавство України про працю, то застосовуються правила відповідної конвенції Міжнародної організації праці.

На відміну від інших міжнародних договорів, які є обов'язковими для виконання тільки в разі ратифікації їх Верховною Радою України, серед конвенцій МОП є 8 фундаментальних конвенцій, що закріплюють основоположні принципи і права у сфері праці та які є обов'язковими для України. Це випливає з Декларації основних принципів і норм МОП у сфері праці від 18 червня 1998 року [11]. У Декларації підкреслюється, що всі країни-члени мають зобов'язання, які випливають вже з самого факту їхнього членства в організації, дотримуватися, сприяти застосуванню та добросовісно втілювати у життя відповідно до Статуту принципи, що стосуються основоположних прав незалежно від того, чи були ратифіковані відповідні конвенції. До речі, Україна ратифікувала усі 8 фундаментальних конвенцій МОП.

В Україні конвенції та рекомендації МОП є працюючим інструментом, який зобов'язує приводити національне законодавство у відповідність до загальних вимог МОП. Водночас у національній юридичній практиці має місце часткове невиконання взятих на себе зобов'язань із ратифікації конвенцій МОП і приведення вітчизняного законодавства у відповідність до міжнародних трудових стандартів.

У чинному Кодексі законів про працю України міститься норма про співвідношення міжнародних договорів про працю і зако-

нодавства України (ст. 8-1). Проте відсутня норма про місце міжнародних договорів України в системі актів трудового законодавства. Цю прогалину усунуто у проекті Трудового кодексу України. Частиною першою ст. 10 «Система нормативно-правових та інших актів, що регулюють трудові відносини» передбачено, що трудові відносини регулюються Конституцією України, міжнародними договорами України, цим Кодексом, законами України, актами Президента України та Кабінету Міністрів України (далі – трудове законодавство). Відповідно до частини першої ст. 14 міжнародний договір, що регулює трудові відносини, згода на обов'язковість якого надана Верховною Радою України, є частиною національного трудового законодавства.

Більш повно у порівнянні з чинним КЗпП (ст. 8-1) у цьому проекті сформульована норма про співвідношення міжнародних договорів України з актами законодавства про працю. Згідно з частиною другою ст. 14 проекту Трудового кодексу України, якщо в міжнародному договорі України, укладеному в установленому законом порядку, містяться інші правила, ніж ті, що встановлені відповідним актом законодавства про працю, застосовуються правила відповідного міжнародного договору, крім випадків, коли законами, іншими нормативно-правовими актами України, колективними договорами та угодами, трудовими договорами для працівників встановлені більш сприятливі умови або більш високий рівень захисту їхніх прав.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Прилипка С.М. Трудове право України : [підручник] / С.М. Прилипка, О.М. Ярошенко. – 4-ге вид., перероб. і доп. – Харків : Видавництво «ФІНН», 2011. – 800 с.
2. Болотіна Н.Б. Трудове право України : [підручник] / Н.Б. Болотіна. – 5-те вид., переробл. і доп. – К. : Знання, 2008. – 860 с.
3. Лушников А.М. Курс трудового права : в 2 т. : [учебник] / А.М. Лушников, М.В. Лушникова. – Т. 1. Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Статут, 2009. – 879 с.
4. Трудове право України: академічний курс : [підруч. для студ. юрид. спец. вищ., навч. закл.] / [П.Д. Пилипенко, В.Я. Бурак, З.Я. Козак та ін.] ; за ред. П.Д. Пилипенка. – 2-ге вид., переробл. і доп. – К. : Видавничий Дім Ін Юре, 2004. – 544 с.
5. Вишновецька С.В. Міжнародні аспекти захисту прав людини у сфері праці / С.В. Вишновецька // Наукові записки Чернівецького університету. Серія «Право». – 2002. – С. 319–323.
6. Про міжнародні договори України : Закон України №1906-IV від 29 червня 2004 р. // Відомості Верховної Ради України. – 2004. – № 50. – Ст. 540.
7. Кодекс законів про працю України : Затв. Законом № 322-VIII від 10 грудня 1971 р. // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – Додаток до № 50. – Ст. 375.
8. Ротань В.Г. Науково-практичний коментар законодавства України про працю / В.Г. Ротань, І.В. Зуб, О.Є. Сонін / 15-е вид., допов. та переробл. – К. : Алерта, 2013. – 686 с.
9. Трудове право України: академічний курс : [підруч.] / [А.Ю. Бабаскін, Ю.В. Баранюк, С.В. Дріжчана та ін.] ; за заг. ред. Н.М. Хуторян. – К. : Видавництво А.С.К., 2004. – 607 с.
10. Иванов С.А. Проблемы международного регулирования труда / С.А. Иванов. – М. : Наука, 1964.
11. Декларація МОП основних принципів і прав у сфері праці від 18 червня 1998 р. // Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1965–1999. Т. 2. – Женева : Міжнародне бюро праці, 1999. – С. 1529–1532.