

Старокожев О.А.
ст. викл. кафедри правознавства Східноукраїнського
національного університету ім. Володимира Даля

МІЖНАРОДНЕ ТРУДОВЕ ПРАВО В МЕХАНІЗМІ ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ В УКРАЇНІ

У статті досліджена роль міжнародного трудового права у вдосконаленні механізму захисту трудових прав працівників. Проаналізований ряд правових норм, створених в рамках як загальносвітових (ООН, МОП), так і регіональних об'єднань держав, при цьому виділено, що велику частину системи правового регулювання праці на міжнародному рівні займають акти Міжнародної організації праці (МОП). Обґрунтовано необхідність керуватися міжнародними нормами безпосередньо при внесенні ухвали у конкретний справі в будь-яких судових процедурах і при всіх формах суперечок у сфері праці.

Ключові слова: міжнародна організація праці, трудове право, правотворчість, захист, права, закон, працівник.

Сучасне міжнародне трудове право є обширне зведення правових норм, створених в рамках як загальносвітових (ООН, МОП і ін.), так і регіональних (у Європі, Америці, Африці, на Близькому Сході) об'єднань держав. Норми, регулюючі відносини, у сфері праці включені в різні міжнародні акти: Загальну декларацію про люди (1948), Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права (1966), Міжнародний пакт про привільні і політичні права (1966), Європейську конвенцію про права людини (1950), Європейську соціальну хартію (1961) і ін. При цьому, слід зазначити, що велику частину системи правового регулювання праці на міжнародному рівні займають акти Міжнародної організації праці (МОП). Проблеми взаємної працівника і працедавця знаходять свій дозвіл також в двосторонніх (іноді трибічних) угодах (договорах) окремих груп держав.

Міжнародні правові норми про працю є накопиченням не одним десятиліттям і сконцентрованим в так званих міжнародних стандартах праці досвід всієї світової спільноти і зусилля окремих груп держав по нормалізації і впорядкуванню відносин працедавця і працівників. Ці стандарти в узагальненому вигляді відображають позитивну практику держав у вирішенні проблемних ситуацій, що виникають в суспільній сфері праці.

Міжнародні стандарти праці, як відзначає Л.Я. Кисельов, є головним результатом міжнародно-правового регулювання праці і важливим досягненням сучасної цивілізації. Вони відображають результати діяльності держав по внесення соціальних цінностей до ринкової економіки — сфері жорсткої конкуренції і боротьби учасників ділового обороту за місце на ринку, яка часом зв'язана з порушенням, а, отже, і з необхідністю захисту прав працівників [1, 448].

Вдосконалення механізму захисту трудових прав працівників за дономогою міжнародних норм здійснюється переважно двома шляхами: через правотворчість і правозастосування.

Перед українським законотворцем стає непросте завдання дати сучасність відповідним нормам, які б забезпечували надійним захистом права працівників в нових економічних умовах. Проходження в руслі визнаних світовою спільнотою правових еталонів — міжнародних стандартів праці, з одного боку, дозволить модернізувати і, тим самим, підвищити ефективність національних правових норм» а з іншої — запобіжити «відставанню» норм вітчизняного трудового права від передової міжнародної практики захисту трудових прав працівника.

Одним з провідних джерел міжнародного правового регулювання захисту трудових прав працівників, поза сумівом, є конвенції і рекомендації МОП. Серед останніх особливим чином відділяється Рекомендації МОП від 15.06.2006 про трудове правознавство. У цій проголошується, що захист трудових прав працівників тепер є не просто мандатом МОП, як це записано в І Статуті, але і самостійну національну політику, яку держави-члени повинні розробляти і проводити.

В порівнянні з іншими міжнародними актами конвенції і рекомендації МОП якнайповніше і детально регулюють трудові відносини, забезпечуючи трудові права працівників правовим захистом на міжнародному рівні. Акти МОП визначають зміст всіх правових інститутів законодавства про працю і володіють властивістю універсальності — що міжнародні договори не зоріситовані на певну соціально-економічну систему і тому можуть застосовуватися в будь-якій країні.

Норми ратифікованих конвенцій і рекомендацій МОП на сучасному етапі надають велику допомогу в заповненні численних пропусків, що існують в українському трудовому праві: відсутність або неясність національної норми може компенсувати пряме застосування міжнародного акту. Проте при прямому застосуванні міжнародних норм необхідно врахувати проблему приведення в дію норм міжнародного права на території України. Як наголошується в науковій літературі, «ци проблема існує у всіх країнах» і полягає переважно в тому, чи потрібне віддання спеціального внутрішньодержавного акту для легалізації норм міжнародного права в національній правовій системі [2, 85].

Будучи належним чином ратифіковані і введені законом в національну правову систему конвенції і рекомендації МОП мають пряму дію на території України. У зв'язку з цим немає ніяких перешкод для їх застосування при дозволі конкретних юридичних питань або судових суперечок. Як відзначає В.А. Аніпіна, «механізм прямої дії притукає можливість керуватися міжнародними нормами безпосередньо при внесенні ухвали у конкретний справі в будь-яких судових процедурах і при всіх формах суперечок у сфері праці, наприклад, як індивідуальних, так і колективних». На жаль, у вітчизняному правозастосуванні поки не склалася стабільна практика застосування норм міжнародного права разом з національним законодавством. Подібна ситуація частково викликає рухом судової системи за інтересами. Непріученість вітчизняного правоприменителя до активної роботи з міжнародними правовими нормами, а також відсутність на сучасному етапі належної теоретичної підготовки, яка не дозволяла б упускати з вигляду можливість застосування норм міжнародного права в конкретних справах, призводять до того, що «багато справ по трудових спо-

рах вирішуються без урахування не тільки загальновизнаних принципів і норм міжнародного права, але і без урахування міжнародних договорів [3, 17].

Але навіть при всій своїй «позитивності» норми міжнародного трудового права, що діють в Україні, самі по собі автоматично не покращують захист трудових прав працівників: вони лише сприяють такому поліщенню, служать одним з чинників її посилення. Їх застосування, безперечно, удосконалює як в законодавчий, так і в правоприменительний процес. Поняття і правові конструкції, використовувані в міжнародних трудоправових актах, «проливають сільто» на часом заплутані, суперечливі і незрозумілі правоприменителю норми вітчизняного трудового права.

Як справедливо помічає С.А. Іванов, «деяньї дослідники вважають, що прямим результатом діяльності МОП є поширення умов життя трудящих. Але це помилка. Зрештою поширення умов праці завжди пов'язане з внутрішніми національними чинниками» [4, 113]. Для підвищення ефективності правового механізму захисту трудових прав працівників, таким чином, крім міжнародних трудоправових норм потрібно створити ще безліч внутрішніх умов, які в суккупності з ними зробили б правову захищеність працівників ефективною, підвиляючи її на вищий рівень.

Слід врахувати, що окрім міжнародні норми часом мєстять недоліки, пропуски і з часом застаріюють. Так, в 2002 році при МОП була створена Робоча група, яка з 181 концепції, прийнятої до 1985 року, визнала сучасними тільки 71 концепцію. Але в цілому вони благотворно впливають на національне правове регулювання захисту трудових прав працівників.

Крім актів МОП існує ї ряд інших джерел міжнародного трудового права, що роблять помітний вплив на вдосконалення захисту трудових прав працівників, наприклад, рішення Європейського Суду з прав людини. Прецедентне право, створене Європейським Судом, надає позитивну дію на судову практику держав, що входять в Раду Європи, і сприяє дотриманню основних прав і свобод людини.

Проте не тільки міжнародне право здатне вивести на вищий рівень вітчизняну правотворчість і правозастосування в області захисту трудових прав працівників. Завдяки обліку позитивної практики зарубіжних країн механізм захисту трудових прав працівників може бути успішно модернізований.

Як віданачас А.А. Сілін, «в розвинених країнах з ринковою економікою наявні великий позитивний досвід в області регулювання трудових відносин» [5, 47]. Тому вивчення зарубіжного трудового права дає багато корисної інформації, яка допомагає вітчизняному трудовому праву побачити, осмислити і вирішити ті або інші правові проблеми, що об'єктивно виникають в процесі реформ, що проводяться в цій галузі.

Використання зарубіжного досвіду в національних правових системах, як відомо, будеться на основі порівняльного правознавства — одного з широко вживаних методів дослідження правових явищ в юридичній науці. Цей метод в науці трудового права використовується в такій області знань як зарубіжне, або порівняльне трудове право. Онеруючи порівняннями, зарубіжне трудове право дає повну картину трудового права в інших державах, яка дозволяє вітчизняній трудоправовій науці побачити загальні тенденції розвитку трудової галузі в країнах,

наприклад, об'єднаних в одну правову сім'ю, або специфічні, властиві конкретній державі особливості. Чрез порівняння стає очевидним «ядро» міжнародна система трудового права синхронізовані з цими тенденціями, чи винеджає вона свого розвиток, аби відстежі від нього, або рухається в іншому, протилежному напрямі» [1, 29]. Поза сумнівом інше, на таї теорії і практики регулювання праці в інших країнах найважливіші виявляються особливості національного трудового права, його традиції, потреби і насущні проблеми сучасності, пільгих їх рішення.

Порівняльні правові дослідження, на думку С.А. Іванова, мають практичне значення більше для нормотворчої діяльності, чим для правозастосування. Як свідчить слівова практика, суди надзвичайно рідко запозичують зарубіжний досвід в своїй роботі. Взагалі ж доцільність прямого використання зарубіжного досвіду в правозастосуванні багатьма компаративістами ставиться під сумнів. І це обґрунтовано, оскільки таке використання повинне спиратися на ідентичність правових норм і ще більше — на ідентичність іспитуемых умов, а цього в країнах, як правило, немає [6, 7].

Відокремлення механізму захисту трудових прав працівників за допомогою зарубіжного трудового права, тим часом, зв'язане з низкою перешкод, до яких належить проблема невдалого використання зарубіжного досвіду. Як затверджує С.А. Іванов, ця проблема має глибоке коріння і зиждається на тривалий зневажлівості та пропозиції наукової справжніми порівняльними дослідженнями вітчизняної і зарубіжної держави і права, орієнтованості останніх виключно на національні переваги. Суть згаданої проблеми полягає в тому, щоб «використовувати зарубіжний досвід там, де це дійсно необхідно, з обов'язковим обліком національних особливостей» [6, 97]. Як указав Генеральний директор МОП, кожна система трудових відносин виходить з історичного, політичного, економічного, соціального і культурного досвіду і визначає власні «правила гри» в рамках своїх параметрів. І це вправдано. Якщо говорити про вітчизняну трудоправову систему, про те, як, яким чином і за допомогою яких державних і суспільних інститутів воно захищає права працівника, то, передаймо зарубіжний досвід, не можна відкинути убік і не приймати до уваги, по-перше, все корисне в правовому регулюванні прав, накопичене десятиліттями «проб і помилок», повсякією теорією і практикою застосування норм має рацио, по-друге» національний традиції, менталітет і образ мислення народонаселення, правові звичаї, що склалися. На жаль, інердіко віддають перевагу бездумному копіюванню західного зразка без урахування національних особливостей, що зрештою приводить до утику прав громадян. Тільки за умови ухвалення до уваги вказаних чинників можна снодаватися на позитивну результативність перенесення (транслютації) ідей, моделей, норм про працю з однієї правової системи в іншу.

Література

1. Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право. Учебник для вузов. М.: «Дело», 1999. — С. 448.
2. Аметистов Э.М. Международное право и труд: факторы имплементации международных норм о труде. М.: «Международные отношения», 1982. — С. 85.

3. Анишина В.А. Применение российскими судами международных трудовых норм. Учебно-методическое пособие. М., 2003. — С. 17.
4. Иванов С.А. Проблемы международного регулирования труда. М.: «Наука», 1964. — С.113.
5. Силин А.Л. Возможность применения западного опыта в регулировании трудовых отношений в России // Труд за рубежом, 1996. III. — С. 47.
6. Иванов С.А. Трудовое право переходного периода: проблемы использования зарубежного опыта // Государство и право, 1995. — № 3. — С.7.

Старокожев О.А. Международное трудовое право в механизме защиты трудовых прав работников в Украине. — Статья.

В статье исследована роль международного трудового права в совершенствовании механизма защиты трудовых прав работников. Проанализированный ряд правовых норм, созданных в рамках как общемировых (ООН, МОП), так и региональных объединений государств, при этом отмечено, что большую часть системы правовой регуляции труда на международном уровне занимают акты Международной организации труда (МОП). Обоснованная необходимость руководствоваться международными нормами непосредственно при вынесении решения по конкретному делу в любых судебных процедурах и при всех формах споров в сфере труда.

Ключевые слова: международная организация труда, трудовое право, пра-вотворчество, защита, права, закон, работник.

Starokogov O.A. — International labour law in mechanism of defence of rights of labours for workers in Ukraine. — Article.

The article is devoted to the role of international labour law in perfection of mechanism of defence of rights for workers. The row legal norms are analysed which are created within the framework as a world (ILO, IOL) and regional associations. The acts of International organization of labour (IOL) occupies the greatest part of the legal adjusting system of labor on the world level.

A necessity to follow international norms directly at awarding judgement in concrete case and in any judicial procedures at all forms of disputes in the sphere of labour is grounded.

Key words: international organization of labour, labour right, defence, law, worker

АКТУАЛЬНІ АСПЕКТИ ОБМЕЖЕННЯ ОСНОВНИХ ПРАВ І СВОБОД В УМОВАХ ОСОБЛИВИХ ПРАВОВИХ РЕЖИМІВ

У статті розкривається методологічний інструментарій інституту обмеження основних прав і свобод в умовах осібливих правових режимів.

Дана характеристика умов осібливих правових режимів в деяких країнах та обмеження основних прав і свобод громадян під час їх запровадження. На прикладі Конституції України, інших національних та міжнародних правових актах показується, що закріплення прав громадян, що не підлягають обмеженню в умовах осібливих правових режимів, є найважливішою передумовою забезпечення законності підтримання осібливих правових режимів.

Ключові слова: права, свободи, суспільство, держава, осібливий правовий режим.

Ще в середині XIX ст. професор Віденського університету Л. фон Штейн звергав увагу на те, що завдання внутрішнього врядування полягає в «убезпеченії від небезпек, наскільки воно може». При цьому він вказував на «право державної необхідності», що виникає там, де держава «наслідок якогось раптового і перевинуочного підстави» вимагає короткосрочного користування певним майном чи навіть має змусити приватну особу до нетривалого постачання чогось. Такі підстави виникають під час війни та в інших випадках (повин, по-жежа тощо). Як бачимо, в роздумах Л. фон Штейна переважаючими були міркування про обмеження прав майнового характеру, хоча наведені підстави надзвичайні обставини обставини у XIX-XX ст. слугували підставою й для більш масштабного обмеження прав і свобод громадян [1, 179].

У подальшому можливість надання державі права на обмеження (дискримінацію) в тому разі, коли зовнішній неочікувані обставини вимагають тимчасової надзвичайної влади (котру можна в будь-який момент скасувати), допускав і Нобелівський лауреат Ф. А. Хаїек. З об'єктивних причин несприятливі обставини виключного характеру, що викликають необхідність обмеження тих чи інших прав і свобод громадян, традиційно розмежовувались на обставини зовнішнього або внутрішнього характеру [2, 207].

Водночас у науковій літературі звертається увага на відсутність конкретної визначеності у формулюванні підстав запровадження обмеження прав і свобод громадян. У різний час і в різних державах залежно від конкретно-історичних умов, політичного ладу й існуючої правової системи застосовувалися такі терміни, як «загроза», «криза», «небезпека», «дезорганізація діяльності» стосовно об'єктів, що підлягають захисту, до яких, як правило, належали «конституційний лад», «громадська безпека», «нормальне функціонування державних органів». Звідси ви-