

## РОЗДІЛ 5 ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.2 (477)

### МІЖНАРОДНІ ДОГОВОРИ У СИСТЕМІ ДЖЕРЕЛ ТРУДОВОГО ПРАВА: НАУКОВО-ТЕОРЕТИЧНИЙ ПІДХІД

### THE INTERNATIONAL AGREEMENTS IN THE SYSTEM OF SOURCES OF LABOR LAW: SCIENTIFIC THEORETICAL APPROACHES

**Костюк В.Л.,**

*доктор юридичних наук, доцент,  
заступник завідувача відділу Апарату Верховної Ради України,  
професор факультету правничих наук  
Національного університету «Києво-Могилянська академія»*

У представленій науковій статті досліджуються ключові питання щодо місця та ролі міжнародних договорів у системі джерел трудового права. Наголошено на ключовій ролі ООН і Міжнародної Організації Праці в міжнародно-правовому регулюванні відносин у цій сфері. Акцентовано увагу на необхідності вироблення дієвих і конструктивних механізмів гармонізації міжнародних договорів та внутрішнього трудового законодавства України, системи джерел трудового права. Підкреслено важливість новітньої кодифікації трудового законодавства з урахуванням міжнародних стандартів і досвіду з питань праці. Зроблено відповідні висновки і пропозиції.

**Ключові слова:** міжнародний договір, Організація Об'єднаних Націй, Міжнародна Організація Праці, конвенції, рекомендації, гармонізація.

В представленной научной статье исследуются ключевые вопросы места и роли международных договоров в системе источников трудового права. Отмечена ключевая роль ООН и Международной организации труда в международно-правовом регулировании отношений в этой сфере. Акцентируется внимание на необходимости выработки действенных и конструктивных механизмов гармонизации международных договоров и внутреннего трудового законодательства Украины, системы источников трудового права. Подчеркнута важность новой кодификации трудового законодательства с учетом международных стандартов и опыта по вопросам труда. Сделаны соответствующие выводы и предложения.

**Ключевые слова:** международный договор, Организация Объединенных Наций, Международная Организация Труда, конвенции, рекомендации, гармонизация.

In the present paper we study the scientific key issues of the place and role of international treaties in the sources of labor law. The key role of the United Nations and the International Labour Organisation in the international legal regulation of relations in this area. Stressed the need to develop effective and constructive mechanisms for harmonization of international treaties and domestic labor legislation of Ukraine, the system of sources of labor law. Stressed the importance of the new codification of the labor legislation in accordance with international standards and practices in labor issues. Appropriate conclusions and suggestions.

**Key words:** international agreement, the United Nations, International Labour Organization, convention, recommendations, harmonization.

Розбудова України як демократичної, соціальної та правової держави, розвиток громадянського суспільства, його інститутів на основі визнання, дотримання і забезпечення основоположних прав та свобод людини [1] вимагає проведення системних та демократичних реформ, у тому числі з урахуванням міжнародного досвіду і практики, у тісному співробітництві і партнерстві з міжнародними інституціями, іншими державами. Історично Україна посідає одне з провідних місць у системі міжнародного співробітництва. Тому з моменту проголошення незалежності було визнано чинність міжнародних договорів, укладених у межах колишнього Союзу РСР та Української РСР, закріплення прагнення до активної міжнародної взаємодії з іншими державами світу та міжнародними організаціями [2; 3]. Таким чином, міжнародні договори справляють достатньо

важливий сутнісний вплив на систему джерел права. У юридичній літературі наголошується, що джерела права – це обов'язкові до виконання акти уповноважених суб'єктів права, що містять норми права у письмовій формі, а також акти волевиявлення владних суб'єктів, що є неписаними нормативними фактами, на основі яких (актів) виникають, змінюються та припиняються правові відносини [4, с. 13]. Міжнародні договори традиційно відіграють важливу роль у питаннях праці, забезпечення механізмів реалізації і забезпечення права на працю. С.В. Попов наголошує на тому, що вказане право виступає свого роду фундаментом, на якому ґрунтуються всі інші права та свободи людини у сфері праці. Саме воно визнається головним і визначальним у системі прав, закріплених за членами суспільства. Право на працю та умови його реалізації визначають зміст усіх

норм трудового права як галузі права і їх внутрішню узгодженість відповідно до об'єктивних потреб розвитку соціально-трудова відносин [5, с. 9]. Як відомо, свого часу одним із політико-правових наслідків завершення першої світової війни та укладення Версальського мирного договору стало заснування МОП (28.06.1919) з метою зменшення соціальної несправедливості, поліпшення умов праці. Саме тому статут МОП [6] став складовою зазначеного договору. Серед ключових завдань МОП (Україна є членом МОП із 1954 р.) – визначення основних мінімальних соціальних стандартів із питань праці щодо: трудових прав працюючих, об'єднання в організації (асоціації), ведення колективних переговорів та укладення колективних договорів, заборони примусової та дитячої праці, забезпечення зайнятості і подолання безробіття тощо. Сучасний стан суспільного розвитку характеризується посиленням процесів глобалізації, міжнародної інтеграції з питань праці. Особлива роль міжнародних договорів у розбудові внутрішнього національного трудового законодавства полягає в тому, що вони: по-перше, уособлюють 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 на належному рівні виконувати Україною міжнародні зобов'язання з питань праці; по-п'яте, можуть виступати складовою національного законодавства України.

Конституція України проголошує, що чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, є частиною національного законодавства України. Укладення міжнародних договорів, які суперечать Конституції України, можливе лише після внесення відповідних змін до Конституції України (ст. 9).

Принагідно зауважимо, що міжнародний договір України – укладений у письмовій формі з іноземною державою або іншим суб'єктом міжнародного права документ, який регулюється міжнародним правом, незалежно від того, міститься договір в одному чи декількох пов'язаних між собою документах, незалежно від його конкретного найменування (договір, угода, конвенція, пакт, протокол тощо). Зі змісту положень Закону України «Про міжнародні договори України» [7] випливає, що міжнародному договору притаманні такі особливості: а) виступає основним міжнародно-правовим актом, що покликаний регулювати міжнародні (міждержавні) відносини з найбільш важливих питань; б) передбачає специфічну процедуру укладення, набуття чинності та виконання; в) виступає частиною національного законодавства в разі набуття чинності на території України; г) як правило, має переваги у застосуванні порівняно з внутрішнім національним законодавством (окрім конституції). Особливо важливого значення між-

народні договори набувають у контексті новітнього реформування трудового законодавства шляхом його якісної та сучасної кодифікації. Як відомо, нещодавно на розгляд Верховної Ради України було внесено черговий варіант проекту Трудового кодексу (далі – ТК) [8]. Проте його розгляд та перспективне ухвалення парламентом значною мірою залежатиме від того, наскільки ним урахуються міжнародні стандарти і досвід з питань праці, гармонізуються інтереси суспільства, особи і держави в означеній сфері.

**Метою** даної наукової статті є науково-теоретичне дослідження місця та ролі міжнародного договору в системі джерел трудового права в новітніх умовах сьогодення. Слід відзначити, що в юридичній літературі зазначені питання досліджувалися в працях таких учених-юристів, як: В.М. Андрійв, В.С. Венедіктов, С.В. Венедіктов, А.П. Заєць, І.В. Зуб, М.І. Іншин, В.В. Лазор, Л.І. Лазор, А.Р. Мацюк, П.Д. Пилипенко, С.В. Попов, С.М. Прилипко, О.І. Процевський, В.І. Щербина, Н.М. Хуторян, О.М. Ярошенко та інші. Поділяючи концептуальні підходи цих та інших вчених щодо необхідності вдосконалення системи джерел трудового права в умовах сьогодення, доречно відзначити, що посилення ролі та значення міжнародних договорів у забезпеченні якісного реформування відносин з питань праці, підвищення ефективності трудового законодавства є необхідною складовою подальшого процесу просування суспільства і держави по шляху демократичних змін.

За Законом України «Про міжнародні договори України» (ст. 19), КЗпП України (ст.8-1) чинні міжнародні договори України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, є частиною національного законодавства і застосовуються в порядку, передбаченому для норм національного законодавства. 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. Можна погодитися з О.М. Ярошенко, який підкреслює, що міжнародні договори в царині регулювання праці поділяються на ті, які (а) виконуються самостійно й (б) самостійно виконуватися не можуть. За допомогою цього держава вирішує проблему диференціації своїх міжнародних зобов'язань на дві групи. Перша – це ті зобов'язання, які держава приймає на себе і з моменту вступу міжнародного договору в силу готова забезпечити їх виконання; друга – це ті, реалізацію яких держава в силу різних причин не здатна забезпечити на даний момент. І поки в держави не з'явиться певних можливостей, вона не буде приймати внутрішньодержавні акти [9, с. 12].

Провідна роль у міжнародно-правовому регулюванні відносин з питань праці належить ООН та МОП – провідним міжнародним інституціям, які покликані формувати та розвивати міжнародне співробітництво і партнерство з питань праці на основі демократичних загальнолюдських цінностей і традицій. Доречно відзначити, що принциповим аспектом діяльності МОП є розробка та ухвалення конвенцій і ре-

комендацій. Варто наголосити, що конвенція МОП – це міжнародно-правовий акт МОП з питань праці, що покладає на державу, яка приєдналась до нього, зобов'язання щодо внесення певних змін у трудове законодавство. На відміну від конвенції, рекомендація МОП – це міжнародно-правовий акт МОП із питань праці рекомендаційного характеру.

Конвенції та рекомендації МОП утворюють Міжнародний кодекс праці (понад 180 конвенцій та понад 190 рекомендацій). До основних конвенцій МОП можна віднести такі: Конвенція про працю жінок у нічний час (№ 4, 1919 р.), Конвенція про нічну працю підлітків у промисловості (№ 6, 1919 р.), Конвенція про відшкодування працівникам під час нещасних випадків (№ 17, 1925 р.), Конвенція про відшкодування працівникам під час професійних захворювань (№ 18, 1925 р.), Конвенція про примусову чи обов'язкову працю (№ 29, 1930 р.), Конвенція про безпеку й гігієну праці та виробниче середовище (№ 155, 1981 р.), Конвенція про гідну працю домашніх працівників (фрілансерів) (№ 189, 2011 р.) тощо. Слід наголосити, що рекомендації МОП ухвалюються, як правило, на виконання положень окремих конвенцій. Тому процес розвитку в Україні сучасної соціально орієнтованої, ринкової моделі трудового законодавства вказує на потребу якісної імплементації конвенцій та рекомендацій МОП.

Як відомо, діяльність ООН (Україна є державою-членом ООН з 1945р.) покликана, насамперед, розвивати міжнародне співробітництво та партнерство з питань забезпечення миру та безпеки у світі, визнання системи основоположних прав та свобод людини [10]. Слід підкреслити, що ООН і МОП належить ключова роль у виробленні міжнародних стандартів з питань праці, розвитку міжнародного трудового права.

Україна як активний учасник міжнародного співтовариства, суб'єкт міжнародного права є учасницею інших міжнародних організацій, зокрема Ради Європи. У межах РЄ ухвалено низку основоположних міжнародно-правових актів (договорів), які стосуються питань праці: Конвенцію про захист прав людини і основоположних свобод (1950 р.) [11], Європейську соціальну хартію (1996 р.) [12].

Просування України по шляху розбудови громадянського суспільства, демократичних перетворень свідчить про важливість співробітництва та партнерства з державами-членами ЄС, оскільки в межах європейської спільноти існують усталені демократичні традиції державотворення, захисту прав та свобод людини, високі соціальні стандарти з питань праці. Свого часу, ще у 1994 році, між Україною і Європейськими Співтовариствами та їх державами-членами було укладено Угоду про партнерство і співробітництво (1994 р.) [13], на підставі якої було визначено базові засади і принципи співробітництва та партнерства з питань праці, соціального забезпечення, напрямів імплементації трудового законодавства до законодавства ЄС з питань праці. У 2014 році між Україною та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії та їх державами-

членами укладено Угоду про Асоціацію, в якій регламентується низка питань щодо співробітництва та партнерства з питань праці [14]. Разом із тим подальший процес зближення України та ЄС вимагатиме якісних та системних кроків щодо проведення в Україні соціально-економічних реформ, розвитку законодавства з урахуванням європейських стандартів з питань праці.

Окрему ланку в системі міжнародного співробітництва з питань праці посідають двосторонні міжнародні договори України з іншими державами. Прикладом таких міжнародних договорів є Угода між Урядом України та Урядом Російської Федерації про трудову діяльність і соціальний захист громадян України і Росії, які працюють за межами кордонів своїх країн (1993 р.), Угода між Урядом України та Урядом Республіки Білорусь про трудову діяльність та соціальний захист громадян України та Республіки Білорусь, які працюють за межами своїх держав (1995 р.), Угода про співробітництво в галузі охорони здоров'я та медичної науки між Міністерством охорони здоров'я України та Міністерством праці, охорони здоров'я та соціального захисту Грузії (2013 р.) тощо.

Слід зауважити, що проект ТК (ст.14) передбачає, що міжнародний договір, що регулює трудові відносини, згода на обов'язковість якого надана Верховною Радою України, є частиною національного трудового законодавства. При цьому, 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. Разом із тим у ньому не визначено механізмів гармонізації актів трудового законодавства України з нормами міжнародних договорів. Це може значно ускладнити процес функціонування актів трудового законодавства.

З огляду на вищевикладене, буде доречним підкреслити, що міжнародні договори в системі джерел трудового права, по-перше, уособлюють міжнародні стандарти і досвід з питань правового регулювання праці; по-друге, забезпечують процес оновлення, вдосконалення системи джерел трудового права, гармонізації з міжнародними стандартами з питань праці; по-третє, виступають міжнародно-правовою основою для розвитку внутрішнього трудового законодавства, актів соціального партнерства, локальних нормативних актів; по-четверте, виступають базисом міжнародного співробітництва України з іншими державами, міжнародними інституціями з питань захисту прав та інтересів громадян України, які працюють поза її межами; по-п'яте, виступають міжнародно-правовим базисом новітньої кодифікації трудового законодавства та ухвалення ТК, який би цілісно, комплексно і системно регламентував

відносини з питань праці на основі оптимального поєднання інтересів суспільства, особи і держави з урахуванням міжнародних стандартів і досвіду. У цьому контексті видається доцільним підкреслити, що проект ТК повинен пройти системну міжнародну експертизу за участю МОП, що дозволило б значно посилити і вдосконалити його зміст.

У контексті досліджуваної проблематики основними тенденціями подальшого вдосконалення системи джерел трудового права є: а) вироблення дієвого механізму розбудови системи джерел тру-

дового права з урахуванням міжнародних договорів про працю; б) розробка та впровадження дієвих механізмів гармонізації актів внутрішнього трудового законодавства з міжнародними договорами про працю; в) розробка та впровадження дієвих механізмів гармонізації актів внутрішнього трудового законодавства із законодавством ЄС про працю; г) посилення практики двостороннього співробітництва та партнерства України з питань праці з іншими державами, насамперед державами зі спільними кордонами.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Конституція України // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – С. 141.
2. Про порядок тимчасової дії на території України окремих актів законодавства Союзу РСР: Постанова Верховної Ради України від 12 вересня 1991 року № 1545-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1991. – 46. – Ст. 621.
3. Про дію міжнародних договорів на території України: Закон України від 10 грудня 1991 року № 1953-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 10. – Ст. 137.
4. Пархоменко Н.М. Джерела права: теоретико-методологічні засади: автореф. дис... д-ра юрид. наук: 12.00.01 / Н.М. Пархоменко ; Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України. – К., 2009. – 32 с.
5. Попов С.В. Правовий механізм реалізації конституційного права на працю в сучасних умовах: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 / С.В. Попов ; Ін-т держави і права ім. В.М.Корецького НАН України. – К., 2010. – 32 с.
6. Статут Міжнародної організації праці [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993\\_154](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_154).
7. Про міжнародні договори України : Закон України від 29 червня 2004 року №1906-IV// Відомості Верховної Ради України. – 2004. – № 50. – Ст.540.
8. Трудовий кодекс: законопроект реєстр. №1658 від 26.12.2014р.// Електронний ресурс: Режим доступу : [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=53221](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221).
9. Ярошенко О.М. Джерела трудового права України: автореф. дис... д-ра юрид. наук: 12.00.05 / О.М. Ярошенко ; Нац. юрид. акад. України ім. Я.Мудрого. – Х., 2007. – 42 с.
10. Статут Організації Об'єднаних Націй і Статут Міжнародного Суду [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995\\_010](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_010).
11. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод: Конвенція Ради Європи від 04.11.1950 // Урядовий кур'єр від 17.11.2010. – № 215.
12. Європейська соціальна хартія від 3 травня 1996 року // Голос України від 30.11.2006. – № 227.
13. Угода про партнерство і співробітництво між Україною і Європейськими Співтовариствами та їх державами-членами // Офіційний вісник України від 29.06.2006. – 2006. – № 24. – С. 203.
14. Про ратифікацію Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони: Закон України 16 вересня 2014 року № 1678-VII//Відомості Верховної Ради України. – 2014. – № 40. – Ст. 2021.

УДК 349.2

## ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ ТА ПЕРЕПІДГОТОВКИ ПРАЦІВНИКІВ

### PROBLEMS OF LEGAL REGULATION OF STUFF'S PROFESSIONAL TRAINING AND RETRAINING

**Лазаренко А.М.,**

*кандидат юридичних наук, доцент кафедри правових дисциплін  
Навчально-наукового інституту історії, етнології та правознавства імені О.М. Лазаревського  
Чернігівського державного педагогічного університету імені Тараса Шевченка*

У статті досліджуються окремі теоретичні та практичні проблеми правового регулювання професійної підготовки та перепідготовки працівників. Проводиться правовий аналіз норм Закону України «Про зайнятість населення» та інших правових актів щодо забезпечення зайнятості населення. Розглянуто співвідношення понять «безробіття», «безробітний» і «зайняте населення». Аналізуються форми забезпечення зайнятості населення.

**Ключові слова:** зайнятість, безробітні, безробіття, зайняте населення, конкурентоспроможність, професійна підготовка, професійна перепідготовка.