

## **Ю. М. ПРОКОПЧУК. ІМПЛЕМЕНТАЦІЯ МІЖНАРОДНИХ НОРМ ПРО ПРАЦЮ У ТРУДОВЕ ПРАВО УКРАЇНИ**

*Висвітлено основні аспекти імплементації норм міжнародного права на працю у національне трудове право шляхом визнання міжнародних правових актів.*

**Ключові слова:** імплементація, право на працю.

*Освещены основные аспекты имплементации норм международного права о труде в национальное трудовое право путем признания международных правовых актов.*

**Ключевые слова:** имплементация, право на труд.

*The article talks about implementation of norms of international law about labour at national labour right, that takes place by confession of international legal acts.*

**Key words:** implementation, labor right.

В кожній країні на міжнародному та національному рівнях передбачено правове регулювання права на працю. Це очевидно, оскільки від методів правового регулювання праці багато в чому залежить суспільний спокій і відчуття взаєморозуміння між суб'єктами трудових правовідносин. Але, як нам відомо, заслуговує на особливо пильну увагу роль держави щодо впровадження стандартів, які є основою для визначення підходів щодо правового регулювання права на працю, яке є одним із основних соціально-економічних прав, закріплених в міжнародно-правових актах та в Конституції України «Кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується».

Більшість науковців, зокрема, такі як І.І. Лукашук, М.В. Буроменський, В.Г. Буткевич, О.В. Задорожній, Є.М. Аметистов, В.І. Євінтов, В.Н. Денисов, В.В. Мицик, Л.Д. Тимченко ставлять питання, що сама функція міжнародного права має особливість по застосуванню в національному законодавстві. На сучасний момент розпаду систем «військового комунізму»<sup>1</sup> став нагальним перегляд реалізації внутрішньої політики щодо міжнародних норм.

Радянський союз, як відомо, мав відносно закриту систему імплементації, однак загальні положення, що ґрунтуються на принципах міжнародного права були закладені у нормативні акти СРСР. У конституції Російської Федерації у частині четвертій статті 15 зазначається: «Якщо міжнародним договором Російської Федерації встановлені інші правила, ніж ті, що передбачені законом, то застосовуються правила міжнародного договору»<sup>2</sup>, тобто встановлюється правова форма імплементації норм, які існують у формі міжнародних договорів.

У правовій же системі ФРН Основним Законом встановлено обмеження щодо імплементації загальноновизнаних норм у вигляді положення про те, що вони породжують права й обов'язки безпосередньо для осіб, які мешкають на території федерації (ст. 25). Федеральний Конституційний Суд Німеччини дав тлумачення положення другого речення ст. 25 Основного Закону й заявив, що загальні норми міжнародного права входять у федеральне право тільки в частині їх специфічного змісту й у межах їх конкретної сфери застосування. Як слушно наголошував І. Лукашук, це означає, що загальні норми входять у право країни лише в частині, в якій вони спроможні регулювати відносини за участю фізичних і юридичних

---

© ПРОКОПЧУК Юлія Миколаївна – здобувач кафедри міжнародного права та порівняльного правознавства Київського університету права НАН України

осіб. У рішенні Конституційного Суду йдеться про імплементацію тих загально-визнаних норм міжнародного права, які можуть застосовуватися національними судами чи адміністративними органами, тобто «самовиконуваних» норм.

Що ж стосується України, то відповідно до ст. 9 Конституції України діючі 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 КЗпП України). Таким чином, в Конституції нашої держави і в Кодексі законів про працю України закріплені принцип пріоритету міжнародно-правових норм перед нормами національного законодавства.

В таких умовах впровадження міжнародних стандартів про працю на сучасному етапі відрізняється в різних країнах світу. У нашій державі нові суспільні відносини потребують нових моделей правового регулювання, бо є система зміни трудових відносин. Регулювання цих відносин у нових умовах має необхідність забезпечення захисту трудових прав працівників, що вимагає прийняття нового Трудового кодексу України. Нині відносини в сфері праці регулюються великою кількістю нормативно-правових актів, які не мають сили закону і суперечать міжнародним стандартам. Не всі вони адекватно відображають ринкові процеси, які народжуються і переживають період свого становлення. Останнім часом спостерігається зростання порушень трудових прав громадян. Збільшилося число незаконних звільнень працівників, мають місце нечасна виплата заробітної плати і надання працюючим вимушених неоплачуваних відпусток. На багатьох підприємствах недержавної форми власності трудові відносини не оформлюються відповідно до законодавства. Працівники приймаються на роботу без укладення трудового договору та оформлення трудової книжки. Останніми роками ряд комерційних структур замість трудових договорів при прийнятті на роботу використовують цивільно-правові договори (договори підряду), які регламентуються гл. 28 Цивільного кодексу України<sup>3</sup> та ін. Внаслідок цього працівники позбавляються гарантій, передбачених законодавством про працю. Ми, аналізуючи ситуацію знайшли випадки укладення трудового договору, умови якого погіршують становище працівників порівняно із законодавством про працю, чим порушуються правила ст. 9 Кодексу законів про працю України<sup>4</sup>. Наприклад, заздалегідь передбачається необмежене право власника підприємства, установи, організації або уповноваженого ним органу звільняти працівника за підставами, не передбаченими законодавством.

Механізм міжнародно-правового регулювання праці характеризується технікою міжнародних договорів, розробленою у міжнародному праві. Одним з головних питань тут є співвідношення міжнародного і національного права, з приводу якого думки поділилися. «Моністи», які виходять з примата міжнародного права над внутрішнім правом держави, вважають зайвим видання спеціальних актів про приведення в дію міжнародного права в системі внутрішнього права. «Дуалісти», що визнають існування двох різних правових систем – міжнародного та внутрішнього права, вважають видання таких актів обов'язковим. Більшість з них називають трансформацію (перетворення норми міжнародного права в норму права внутрішнього), рецепцію (відтворення внутрішнім правом держави норми міжнародного права без змін її змісту) та відсилку (вказівка закону держави на

те, що ті чи інші відносини мають регулюватися нормами міжнародного права)<sup>5</sup>. Звичайно, такий виклад є спрощеним, і тому варто навести думку Е. Аметистова, який є прихильником «діалектичного дуалізму», що полягає не у прямому застосуванні міжнародних норм, а у трансформації їх при використанні у внутрішньому законодавстві<sup>6</sup>.

Застосування міжнародного права у внутрішній правовій системі – складне питання, у якому можна виділяти реалізацію міжнародних договорів про працю. Дослідники вказують, що міжнародні договори можна поділяти на ті, що самі реалізуються, й ті, що не реалізуються самостійно. Так, Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права 1966 р. не може сам реалізуватися<sup>7</sup>. Необхідність прийняття спеціального нормативного акта виникає, коли у внутрішнє право вводяться міжнародні норми, які не є тими, що самореалізуються, тобто норми, які самі по собі недостатні для того, щоб при їх введенні в законодавство вони могли досить ефективно застосовуватись та потребувати спеціальних заходів щодо їх впровадження. Звідси – немінуча зміна співвідношення внутрішнього і міжнародного права. Причому процес відбувається суперечливо в аспекті і сполучення їхніх норм, і перетворення, і взаємовпливу, і подолання колізій<sup>8</sup>.

Отже, потреба у вдосконаленні правового регулювання відносин з іноземним елементом зростає ще й завдяки процесу глобалізації і стрімкого технічного прогресу, що призводять до підвищення мобільності робочої сили, створення нових можливостей працевлаштування, а також до появи нових невизначеностей. Під останніми прийняті розуміти відносини, в яких іноземний елемент (ознака) присутній у суб'єктному складі (при застосуванні праці іноземців та осіб без громадянства на території країни працевлаштування), в об'єктному (наприклад, застосування праці на підприємстві в Україні) або у юридичному факті (наприклад, підтвердження трудового стажу, якщо робота виконувалась за кордоном).

Указом Президента України від 11 червня 1998 р. затверджено Стратегію інтеграції України до Європейського Союзу, якою передбачено адаптацію важливих галузей законодавства, визначених Угодою про партнерство та співробітництво, підписаною між Україною і Європейським Союзом. Однією з таких галузей є трудове законодавство України, перед яким стоїть завдання його реформування і поступового приведення у відповідність із європейськими стандартами трудових прав. Постановою Кабінету Міністрів України від 16 серпня 1999 р. №1496 затверджено Концепцію адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу<sup>9</sup>.

Варто зазначити, що національне законодавство перебуває під впливом міжнародних договорів ще до їх офіційної ратифікації. Зокрема, вплив ратифікації на національну систему права, насамперед, можна простежити у ст. 9 Конституції України яка зазначає, що чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, є частиною національного законодавства. Але все ж таки у цій же статті зазначено, що укладення міжнародних договорів, які суперечать Конституції, можливе лише після внесення відповідних змін до неї. Таким чином, гарантується найвища юридична сила Конституції України, на підставі якої повинні прийматися та відповідати їй інші нормативно-правові акти про працю та інші суміжні права. Наприклад, імплементація таких прав, як право кожного на свободу мирних зборів і свободу асоціацій з іншими, включаючи право створювати профспілки і вступати до них для захисту своїх інтересів, що

закріплено у ст. 11 Європейської конвенції і знайшло своє відображення у ст. 36 Конституції, де вказано, що громадяни мають право на участь у професійних спілках з метою захисту своїх трудових і соціально-економічних прав та інтересів.

Статтею 14 Європейської конвенції встановлено важливий принцип: користування правами та свободами, викладеними в Конвенції, забезпечується без будь-якої дискримінації за ознаками статі, раси, кольору шкіри, мови, релігії, політичних або інших переконань, національного або соціального походження, належності до національних меншин, майнового стану, народження або за іншими ознаками. Такі ознаки, за якими заборонено обмежувати трудові права або надавати переваги, передбачено у ч. 2 ст. 22 КЗпП України. Але в трудовому праві поруч з єдністю, що втілює рівність прав громадян та неможливість дискримінації, існує диференціація правового регулювання, яка враховує особливості окремих суб'єктів, у тому числі й за ознаками статі, коли встановлюються спеціальні режими правового регулювання щодо них.

Гармонізація трудового права України із правом Європейського Союзу має певні складнощі як загальнотеоретичного, так і галузевого характеру. Природа європейського права досить складна, вона обумовлена унікальністю співтовариств, які виникли як міжнародні організації і продовжують еволюціонувати у напрямку федеративних або конфедеративних структур. Поняття «європейське право» охоплює собою інститути, котрі діють в межах Європи, а не тільки Співтовариств. Процес еволюції може бути успішним при дотриманні трьох умов: збереження усього кращого у вітчизняному законодавстві; перенесення кращих моделей, ідей, принципів із зарубіжного законодавства; врахування особливостей національної правової системи. У зв'язку з цим не зайвим буде визначити, що ж потрібно розуміти під кращими правовими моделями. Очевидно, такими є положення про соціальний захист працівників – головних рушійних сил економічного і соціального прогресу, а також положення, що передбачають досягнення соціальної згоди в сфері трудових відносин між роботодавцями і працівниками на всіх рівнях – виробничому, галузевому, державному. Разом з тим потрібно уникати штучного запозичення правових норм і перенесення їх в законодавство України без урахування національних особливостей і реального стану економіки. Тому необхідно визначити межі запозичення іноземних правових норм, критерії їх «адаптаційності», механізм гармонізації. Не треба забувати, що далеко не всі іноземні ідеї, норми оцінюються прогресивно навіть західними дослідниками, а багато з них не можуть бути перенесені в наше законодавство внаслідок національних особливостей<sup>10</sup>.

Проблема механізму гармонізації законодавства України про працю з міжнародним правом вимагає врахування того, що система останнього поділяється на публічне і приватне право. З цього приводу висловлюється стурбованість, адже наше національне законодавство не має такого чіткого поділу<sup>11</sup>. Актуальним є окреслення публічних і приватних засад у правовому регулюванні праці у перехідний період до ринкової економіки. Трудове право зародилося у цивільному праві й лише усвідомлення суспільством необхідності забезпечення соціальних прав людини у процесі здійснення найманої праці дозволило трудовому праву набути статус самостійної галузі права. Трудове право завжди було публічно-приватним, хоча зміст кожної із засад, їх співвідношення у різні періоди історичного розвитку нашої держави були різними. У сучасному трудовому праві

України поєднуються публічні й приватні засади та окреслилася тенденція до переваги приватних. Починаючи з 90-х років, набули подальшого розширення договірні засади регулювання трудових відносин, зросла роль колективного договору, почали укладатись угоди на різних рівнях.

Разом з тим необхідно враховувати традиції національної правової системи, в якій значну роль відіграє держава. Науковці вважають, що саме за допомогою держави можна забезпечити публічні інтереси громадянського суспільства<sup>12</sup>. Публічний інтерес – це визнаний державою і забезпечений правом інтерес соціальної спільноти<sup>13</sup>. Публічність у трудовому праві полягає в особливій ролі держави, яка на законодавчому рівні встановлює мінімальні загальнообов'язкові соціальні стандарти у сфері праці; норми підвищеного соціального захисту для окремих категорій працівників (пільги для неповнолітніх, осіб із зниженою працездатністю, у зв'язку з материнством); виступає гарантом дотримання соціальних прав людей у сфері праці, передбачених міжнародно-правовими актами, згода на обов'язковість яких дана Верховною Радою України, Конституцією і трудовим законодавством України; а також у наявності й функціонуванні державних підприємств, установ і організацій, котрі діють як роботодавці й забезпечують робочі місця; в обов'язку держави здійснювати діяльність щодо бронювання і створення робочих місць та фінансування програм щодо зайнятості й професійного навчання населення. Держава повинна створювати умови для реалізації громадянами соціальних прав, забезпечувати їх гарантії. Разом з тим держава відмовилася від надання громадянам гарантованої роботи. Відповідно до ч. 2 ст. 43 Конституції України держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб. Таким чином, держава гарантує кожному право на працю шляхом встановлення рівних можливостей для працевлаштування за вільним вибором. Конституція України не передбачає обов'язок працювати, громадяни мають змогу самі обирати види і тривалість своєї трудової зайнятості та своєю працею заробляти собі на життя. Держава приймає на себе обов'язок забезпечити кожному таку можливість. Це суттєва відмінність нової Конституції від положень ст. 38 Конституції УРСР. Конституцією передбачено гарантії соціальних прав людини і громадянина, однак реалізація цих положень поки ще далека від бажаного.

У сучасних умовах спостерігається зміна предмета трудового права за рахунок нових правових інститутів, таких як: суб'єкти трудового права; організація зайнятості й працевлаштування; професійна орієнтація, професійний відбір, профнавчання, перекваліфікація; захист честі, гідності й трудових прав працівників; соціальне партнерство і деякі інші. Однак не всі з перерахованих інститутів належать до трудового права, оскільки їх реалізація здійснюється іншими методами правового регулювання. У рамках правового інституту «Суб'єкти трудового права» нового погляду вимагає такий суб'єкт (сторона) трудового договору як роботодавець. Останнім часом з'явилися публікації, в яких аналізуються особливості праці окремих категорій працівників, зокрема в недержавних організаціях, однак правовий статус роботодавця – його види, права, обов'язки та їх межі; гарантії і їх межі; відповідальність – залишаються багато в чому відкритими питаннями.

В останні роки набула поширення тенденція в національному законодавстві

передбачати численні соціальні пільги різним категоріям громадян. Однак встановлення позитивної диференціації для одних спричиняє негативну диференціацію для інших. Ринкові відносини висувають нові підходи в цій сфері. Необхідні наукові критерії і межі диференціації. До речі, у зарубіжному трудовому праві спостерігається тенденція до зменшення його диференціації, нівелювання правового статусу різних категорій найманих працівників.

Одна все-таки необхідно однозначно вирішити питання про сферу застосування трудового законодавства. Залишається актуальною проблема трудових прав і гарантій працюючих власників, а також працівників, подібних до найманих працівників - державних службовців, суддів, прокурорів, співробітників органів внутрішніх справ, Служби безпеки України, військовослужбовців.

Не тільки трудове право України переживає період реформування. Серйозні зміни відбуваються в трудовому праві країн Заходу: перенасичення ринку праці; безробіття змінює зміст трудового договору, він стає більш гнучким; широке застосування отримують неповна зайнятість, неповний робочий час, використання працівників іншої організації «під позику»; є проблеми забезпечення гарантій працівників на приватних підприємствах. Всі ці проблеми з переходом до ринкових відносин набувають поширення і в Україні.

Трудове право як в Україні так і у зарубіжних країнах стоїть на порозі реформ і чекає обґрунтованих наукових висновків та пропозицій. А, перші кроки на шляху імплементації норм трудового права у національне законодавство Україною уже зроблені.

1. *E. Satyi and J. Caminra. Biyan individyalizm.* – N. Orleand, 2001. – С.18-21. 2. *Конституция Российской Федерации.* – М.: Юрид. лит-ра, 1993. – 64 с. 3. *Цивільний кодекс України* // ВВР України. – 2003. – № 43-№44. – Ст. 356. 4. *Кодекс Законів про працю України:* Завт. Законом УРСР № 322. – С. 172. 5. *Словарь международного права* / С.Б. Бачанов, Г.К. Ефимов, В.И. Кузнецов и др. – 2-е изд., пере-раб. и доп. – М., 1996. – С. 189. 6. *Аметистов Э.М. Международное право и труд: Факторы имплементации международных норм о труде.* – М., 1982. – С. 45-46. 7. *Конвенції та рекомендації, прийняті Міжнародною Організацією Праці, 1965–1999.* Т.ІІ: Міжнародне бюро праці. – Женева, 1999. – С. 1231. 8. *Тихомиров Ю.А. Курс сравнительного правоведения.* – М., 1996. – С. 231; *Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право: Учеб. для вузов.* – М., 1999. – С. 7. 9. *Постанова Кабінету Міністрів України від 16 серпня 1999 р. №1496* // Офіційний вісник України. – 1999. – № 33. 10. *Иванов С.А. Трудовое право переходного периода: проблемы использования зарубежного опыта* // Государство и право. – 1995. – № 3. – С. 30-39. 11. *Опришко В.Ф. Теоретичні та практичні аспекти механізму гармонізації законодавства України з міжнародним правом* // Проблеми гармонізації законодавства України з міжнародним правом: Матеріали науково-практичної конференції. Жовтень 1998. – К., 1998. – С. 17. 12. *Нестеренко А. Социальная рыночная экономика: концептуальные основы, исторический опыт, уроки для России* // Вопросы экономики. – 1998. – №8. – С. 71-84. 13. *Тихомиров Ю.А. Публичное право: Учебник.* – М.: БЕК, 1995. – С. 55.