

УДК 340.147: 349.2

Черт кова Ю.В.

МІЖНАРОДНО-ПРАВОВІ АКТИ ЯК ДЖЕРЕЛО ТРУДОВОГО ПРАВА УКРАЇНИ

Стаття присвячена дослідженню проблеми дії норм міжнародного права в правовій системі України стосовно сфери трудових відносин. Аналізується місце і роль міжнародно-правових актів у системі джерел галузі трудового права.

Ключові слова: міжнародно-правовий акт, міжнародний договір, джерело права, трудове право.

У статті 9 Конституції України проголошується, що чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, є частиною національного законодавства України [1]. Проте на конституційному рівні Україна не визнала пріоритет міжнародних актів над внутрішнім законодавством, що суперечить міжнародним договорам України. Перевага міжнародних договорів, згода на обов'язковість яких для України дала Верховна Рада, над актами національного законодавства встановлена лише Законом України «Про міжнародні договори» [2]. У статті 19 цього Закону встановлюється, що чинні міжнародні договори України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, є частиною національного законодавства, і положення цих міжнародних договорів застосовуються у 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. Незважаючи на законодавче закріплення пріоритету міжнародно-правових норм, неясними залишаються питання остаточної ієрархії джерел трудового права, а отже правильне їх застосування до трудових правовідносин. Між тим на цей момент міжнародно-правові акти складають досить великий та складний для правозастосування нормативний масив, який потребує більш глибокого та всебічного дослідження.

Зазначена проблема викликає інтерес у науковців [3]. Так, відомий фахівець у галузі міжнародного трудового права І.Я. Кисельов виклав своє розуміння класифікації джерел трудового права за критерієм їх юридичної чинності [4, с. 87]. При цьому він вказував, що в числі інших міжнародних договорів конвенції Міжнародної організації праці мають пріоритет стосовно всіх інших джерел трудового права, крім Конституції. Він висловлював думку про те, що, з погляду законодавця, Конституція та конституційні закони не включаються безпосередньо до числа джерел трудового права, а є лише їхньою вихідною основою. Ця думка має свою мету – уникнути необхідності вирішувати колізію між конвенціями Міжнародної організації праці (далі - МОП), з одного боку, та Конституцією і конституційними законами Російської Федерації. Але ж вона не відповідає Конституції РФ [5], ст. 15 якої визнає пряму дію Конституції. Отже, Конституція і конституційні закони не можуть не визнаватись джерелами трудового права.

Існує думка, що співвідношення між нормами міжнародного права, міжнародними договорами і національним законодавством про працю вирішується на користь

міжнародного права та міжнародних договорів, якщо ними встановлюються більше пільгові для громадян норми і правила в порівнянні з нормативними правовими актами. Такий висновок дійсно можна зробити з п. 8 ст. 19 Статуту МОП [6], де визначено, що в жодному разі прийняття якої-небудь конвенції або рекомендації Конференцією або ратифікація якої-небудь конвенції будь-яким членом організації не повинні розглядатися як такі, що зачіпають який-небудь закон, судові рішення, звичай або угоду, які забезпечують більш сприятливі умови для зацікавлених трудящих ніж ті, які передбачаються конвенцією або рекомендацією.

Відповідно до ст. 26 Віденської конвенції про право міжнародних договорів [7], "кожний діючий договір є обов'язковим для його учасників і повинен ними сумлінно виконуватися". Більш того, "учасник не може посилається на положення свого внутрішнього права як виправдання для невиконання їм договору" (ст. 27 тієї ж Конвенції). Відповідно не може держава посилається на положення своєї Конституції на виправдання невиконання своїх міжнародних зобов'язань. Справа держави – брати участь у міжнародному договорі чи вийти із нього. Але, залишаючись учасником певного міжнародного договору, вона повинна йому підкорятись (за винятком зроблених нею застережень).

Визначаючи загальне поняття джерела права, слід зазначити, що система джерел права повинна відповідати деяким умовам: нормативно закріплювати волю громадян; віддзеркалювати існуючі суспільні відносини; забезпечувати політичну владу; відповідати інтересам громадян; затверджувати пріоритетне значення законів як найбільш демократичної форми вираження інтересів, процедури підготовки нормативних актів.

Різні інститути трудового права по-різному піддані впливу на них міжнародних трудових норм. Тому, незважаючи на існуючу правову основу прямого застосування міжнародних норм, потрібне створення спеціального механізму імплементації цих норм у нашу правову систему щоб уникнути "неприживлюваності" цих норм у законодавчій системі України.

З позиції формального вираження Загальна декларація прав людини [8], Міжнародний пакт про громадянські і політичні права [9], Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права [10] відносяться до джерел трудового права, тоді як матеріалізуватися в конкретні відносини, що входять у предмет трудового права, можуть лише окремі норми названих міжнародних актів.

За своїм соціальним призначенням трудове право має гуманістичний характер. Це право спрямоване на захист інтересів осіб, що повинні у зв'язку з об'єктивними обставинами продавати свою робочу силу. Сама природа трудового права є такою, що воно має встановлювати необхідний мінімум прав працівників. Тому неможливо визнавати положення внутрішнього законодавства, які покращують становище працівників у порівнянні з нормами міжнародного права як такі, що суперечать міжнародним актам.

Переважає більшість норм діючого міжнародного права становлять норми, обов'язкові для обмеженого числа (групи) держав. Поряд із цим у міжнародному праві утворилося значне число принципів і норм, так чи інакше визнаних всім або майже всім міжнародним співтовариством держав. Ці принципи і норми називають загальнознавими нормами міжнародного права, загальними, універсальними принципами і нормами міжнародного права. З урахуванням теорії й практики міжнародного права під за-

гально визнаними принципами й нормами, варто розуміти принципи або норми загального міжнародного права, які одержали загальне визнання.

Джерелами загально визнаних принципів і норм міжнародного права за змістом ст. 38 Статуту Міжнародного суду ООН є: міжнародні конвенції - як загальні, так і спеціальні, міжнародний порядок як доказ загальної практики, визнаної як правова норма, загальні принципи права, визнані цивілізованими народами [11].

Виходячи із цього, загально визнані принципи і норми міжнародного права можуть мати договірно-правову форму (наприклад, Статут ООН), існувати у формі міжнародного порядку (наприклад, принцип свободи відкритого моря). Деякі з них носять змішаний характер, будучи для одних держав звичайними, а для інших - договірними нормами.

Згідно Декларації про принципи міжнародного права 1970 року [12], кожна держава зобов'язана сумлінно виконувати зобов'язання, які прийняті нею відповідно до Статуту ООН, зобов'язання, які випливають із загально визнаних норм і принципів міжнародного права, а також зобов'язання, що випливають із міжнародних договорів, дійсних відповідно до загально визнаних принципів і нормам міжнародного права. Автори декларації прагнули підкреслити необхідність сумлінного дотримання перш за все тих зобов'язань, які охоплюються поняттям "загально визнані принципи і норми міжнародного права" або випливають із них.

У Декларації принципів Заключного акту ОБСЄ 1975 року держави-учасники погодилися "сумлінно виконувати свої зобов'язання по міжнародному праву, як ті зобов'язання, які випливають із загально визнаних принципів і норм міжнародного права, так і ті зобов'язання, які випливають із відповідному міжнародному праву договорів або інших угод, учасниками яких вони є".

Загальна декларація прав людини - перший універсальний міжнародно-правовий акт, у якому держави світового співтовариства погодили, систематизували і проголосили основні права й свободи, які повинні бути надані кожній людині на землі. Декларація стала також першим документом у комплексі універсальних міжнародних актів загального характеру в галузі прав людини. У преамбулі Загальної декларації прав людини Генеральна Асамблея ООН указала, що вона проголошує Декларацію лише «як завдання, до виконання якого повинні прагнути всі народи і всі держави». Але ж за минулі роки Загальна декларація прав людини фактично перетворилася з політичної декларації в документ політико-правового характеру. Дана Декларація разом із прийнятими на її основі міжнародними пактами про права людини склала свого роду міжнародний кодекс прав і свобод людини, який визнаний більшістю держав сучасного світу та встановив загальногуманістичні стандарти прав і свобод людини. Ці стандарти стали правовим орієнтиром для окремих держав і світового співтовариства в цілому, а також своєрідним критерієм, «планкою», нижче якої держава не може опускатися. Своєрідність цього документу підкреслює і той факт, що він не підлягав ратифікації, а отже, - виходить за межі статті 9 Конституції України. Але ж незважаючи на це, він є обов'язковим для всіх, в тому числі і для України як суб'єкта міжнародного права.

У ст. 23 Загальної декларації прав людини закріплені право на працю, на вільний вибір місця роботи, на справедливі і сприятливі умови праці, право на рівну оплату за працю рівної цінності без будь-якої дискримінації, право на одержання справедливої і задовільної винагороди, право на створення професійних союзів і вступу до них. У частині, що встановлює більш пільговий режим праці в порівнянні з українським зако-

нодавством, дана норма повинна застосовуватися при регулюванні відносин у сфері праці.

У ст. 24 Загальної декларації прав людини закріплене право на відпочинок і дозвілля. Тому ця норма може бути застосована при реалізації працівниками права на відпочинок і дозвілля.

У ст. 25 Загальної декларації прав людини гарантується життєвий рівень, включаючи їжу, одяг, житло, медичний догляд, необхідні для добробуту людини і членів її родини. Дана норма також може застосовуватися при регулюванні трудових відносин.

У ст. 26 Загальної декларації прав людини гарантується право на одержання освіти, у тому числі і безкоштовної. Зазначене міжнародно-правове положення застосовно також при наданні пільг особам, які поєднують роботу з навчанням.

Безпосередньо при регулюванні відносин, що входять до предмету трудового права, може бути застосована і ст. 22 Міжнародного пакту про громадянські і політичні права, у якій проголошене право на свободу асоціації, включаючи право створювати профспілки й вступати до них для захисту своїх інтересів. У правозастосовній діяльності можуть бути використані і інші норми Міжнародного пакту про цивільні й політичні права, що гарантують рівність прав і свобод, у тому числі й у сфері праці.

У ст. 6 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права закріплене право на працю, що включає право кожної людини на одержання можливості заробляти собі на життя працею, що він вільно вибирає або на який він вільно погоджується.

У ст. 7 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права закріплене право на справедливу винагороду та справедливу заробітну плату за працю рівної цінності, право на умови роботи, що відповідають вимогам безпеки й гігієни, право на однакове для всіх просування на більш високі щаблі по роботі винятково на підставі виробничого стажу й кваліфікації, право на відпочинок, дозвілля й розумне обмеження робочого часу. Дана норма також призначена для матеріалізації у відносини, що входять у предмет трудового права.

У ст. 8 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права закріплене право на свободу об'єднання і безперешкодне здійснення профспілками своєї діяльності щодо захисту прав і свобод у сфері праці. Зазначена норма також може бути безпосередньо застосована при регулюванні трудових відносин.

Міжнародні угоди, які є джерелами трудового права, дуже часто укладаються на регіональному рівні. Наприклад, Європейська соціальна хартія, яка представляє собою багатосторонній регіональний договір, який встановлює механізм міжнародного захисту економічних і соціальних прав людини для держав - членів Ради Європи. Ця Хартія доповнює в рамках Ради Європи Конвенцію про захист прав людини і основоположних свобод, яка передбачає захист громадянських і політичних прав. Безпосередньо правове регулювання в даній сфері здійснюється на основі прецедентного права Європейського комітету соціальних прав, в основі якого й лежить Європейська соціальна хартія [13].

Останнім часом падає активність участі в міжнародних договорах у рамках СНД країн-учасниць, і України в тому числі, у засіданнях галузевих Міждержавних комісій, рад і комітетів. Але ж спочатку діяльність нашої держави була досить активною. Підтверджується це великою кількістю багатосторонніх и двосторонніх договорів. Наприклад, Тимчасова Угода між Урядом Російської Федерації і Урядом України про гарантії прав громадян, які працюють у районах Крайньої Півночі і у місцевостях,

прирівняних до районів Крайньої Півночі, в галузі пенсійного забезпечення від 15 січня 1993 року, 15 квітня 1994 р. 12 держав-учасниць СНД, у тому числі Україна, підписали Угоду про співробітництво в галузі трудової міграції і соціального захисту трудящих-мігрантів [14].

Історичний аналіз дозволяє виділити МОП як єдину на сучасному етапі розвитку міжнародного трудового права організацію, що діє за принципом трипартізму і здійснює процес правотворчості, який спрямований на досягнення взаємовигідного і сприятливого співробітництва працівників і роботодавців в усьому світі. Результатом правотворчої діяльності МОП стають Конвенції і Рекомендації, від юридичного статусу яких у нашому законодавстві залежить правильне застосування й контроль над виконанням норм про працю. Невипадково на сьогоднішній момент Україною ратифікована значна кількість конвенцій.

З погляду формального вираження конвенції МОП є джерелами трудового права. Однак матеріалізація норм конвенцій у конкретні відносини у випадках, коли вони не включені до змісту внутрішнього законодавства, є вельми проблематичними. Досить звернути увагу на відсутність офіційної публікації більшості ратифікованих Україною конвенцій українською мовою.

Ще одно питання, яке виникає при правозастосуванні, це питання галузевої належності норм, які формулюються у міжнародно-правових актах. Якщо можна зробити висновок про трудову природу цих норм, вони можуть визнаватися як такі, що мають пряму дію.

Взагалі в міжнародно-правових актах формулюються норми трьох видів. Це можуть бути норми міждержавні, тобто норми публічного характеру, норми, які регулюють відносини між державою і людиною, а також норми, які безпосередньо регулюють відносини між роботодавцем і працівником.

Незважаючи на те, що норми, що формулюються в Конвенціях МОП є значною мірою нормами прямої дії, проблема застосування цих норм є дуже гострою. Безпрецедентною є та обставина, що міжнародними документами регулюються велика кількість суспільних відносин, а МОП не має можливості контролювати виконання учасниками їх зобов'язань. Конвенцій та інших документів МОП дуже багато, що віддзеркалює широту кола суспільних відносин, що перебувають у сфері інтересів цієї міжнародної організації. Контролюючі органи МОП дуже часто користуються неточною інформацією і не в змозі щось зробити по суті.

У сучасному світі технологій і інформаційних мереж вирає в практичному плані та держава або те суспільство, що визнає домінуючу роль глобальних процесів. Реальний парадокс сучасної політики полягає в наступному: чим менше робиться наголос на національну відособленість і особливості, тим активнішою є участь у глобальних процесах і, як наслідок, більшим є вираш для конкретних націй. І навпаки, чим більш акцентується увага на національні правові засади, тим більше ступінь ізоляції і тим вірогідніше у перспективі є програш у національному масштабі.

Особливо гостро цей процес протікає в сфері найманої праці, де взаємодіють працівники і роботодавці, що мають, як правило, різні інтереси. Тому у в правотворчій і правозастосовній діяльності в максимальній мірі повинні враховуватись положення міжнародного трудового права.

Список використаних джерел та література:

1. Конституція України від 28.06.96 / Відомості Верховної Ради (ВВР). – 1996. – № 30. – Ст. 141.
2. Про міжнародні договори України: Закон України від 29.06.04 / Відомості Верховної Ради (ВВР). – 2004. - № 50. - Ст. 540.
3. Ковалюк О. Ю. Международные правовые акты как источник российского трудового права / О. Ю. Ковалюк. / Кодекс info. - 2003. - № 11 - 12. - С. 36 - 44
4. Киселев И. Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда / И. Я. Киселев. -М.: Изд-во «Эксмо», 2005. – 608 с.
5. Конституция Российской Федерации от 12.12.93. – М.: Ассоциация авторов и издателей «ТАНДЕМ». Издательство ЭКМОС, 1999. – 48 с.
6. Устав Международной организации труда и Регламент Международной конференции труда. – Женева: Международное бюро труда, 2002. – 102 с.
7. Талалаев А.Н. Венская конвенция о праве международных договоров: Комментарий. / А. Н. Талалаев. – М.: Юрид. лит., 1997. – 334 с.
8. Всеобщая декларация прав человека, принятая в резолюции 217 А (III) Генеральной Ассамблеи от 10.12.48 / Права человека: Основные международные документы. - М., 1989. - С. 134—142.
9. Международный пакт о гражданских и политических правах, принятый Генеральной Ассамблеей ООН 16.12.66 / Международная защита прав и свобод человека: Сборник документов. – М.: Юрид. лит., 1990. – С. 32 – 53.
10. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах. Принят резолюцией 2200 А (XXI) Генеральной Ассамблеи от 16.12.66. Вступил в силу 03.01.76 / Права человека: Основные международные документы. – М.: Юрид. лит., 1985. - С. 35 – 65.
11. Устав Организации Объединенных Наций, принятый 26.06.45. Вступил в силу 24.10.45 / Ведомости Верховного Совета (ВВС) СССР. – 1986. - 10 сентября. - № 37. - Ст. 772.
12. Заключительный Акт Сопровождающего по безопасности и сотрудничеству в Европе от 01.09.75 / История международных отношений и внешней политики СССР. – 1968 — 1978. - М., 1979. - С. 117 — 142.
13. Европейская социальная хартия. Вступила в силу 26.02.65 / "СССР и международное сотрудничество в области прав человека. Документы и материалы". - М., "Международные отношения", 1989. – 712 с.
14. Тимчасова Угода між Урядом України і Урядом Російської Федерації про гарантії прав громадян, які працювали в районах Крайньої Півночі та місцевостях, які прирівняні до районів Крайньої Півночі в галузі пенсійного забезпечення від 15.01.93 / http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=643_004.

Черткова Ю.В. Международно-правовые акты как источники трудового права Украины.

Статья посвящена исследованию проблемы действия норм международного права в правовой системе Украины применительно к сфере трудовых отношений. Анализируется место и роль международно-правовых актов в системе источников отрасли трудового права.

Ключевые слова: международно-правовой акт, международный договор, источник права, трудовое право.

Chertkova I. International legal acts as a source of labor law.

The article is devoted to the research of the problem of acting of the international law rules in the Ukrainian legal system concerning labor relations. The author analyses the place and a role of international legal acts in the system of sources of the field of labor law.

Key words: international legal act, international treaty, source of law, labor (relations) law.

Надійшла до редакції 11.05.2009 р.