

УДК 349.2(477):006.032

DOI <https://doi.org/10.33216/2218-5461-2020-40-2-120-126>

## СПОСОБИ ВЗАЄМОДІЇ МІЖНАРОДНИХ ТРУДОВИХ СТАНДАРТІВ І НАЦІОНАЛЬНОГО ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА

*Назимко О.В.*

## METHODS OF INTERACTION OF INTERNATIONAL LABOR STANDARDS AND NATIONAL LABOR LAWS

*Nazymko O.V.*

*В рамках даної науково-правничої статті автори розглянули проблематику взаємодії між сучасними міжнародними трудовими стандартами та діючим національним трудовим законодавством. Вказану дослідницьку мету досягнуто за допомогою авторського звернення до змісту низки основоположних джерел міжнародного права МОП, а також відповідних наукових праць окремих фахівців.*

**Ключові слова:** сучасні міжнародні трудові стандарти, діюче національне трудове законодавство, способи взаємодії.

**Постановка проблеми.** В рамках сучасного загальносвітового правозастосовного процесу норми діючого міжнародного та національного права часто відтворюються у їхньому природному, логічному, нерозривному та вкрай необхідному функціональному симбіозі. Власне мова йде про те, що на сьогоднішній день міжнародні та національні правові системи не можливо уявити поза їхньою галузево-предметною взаємодією. Виключення становить лише вітчизняне право окремих країн, яке надзвичайно мало або ж зовсім не запозичило універсальних міжнародних нормативно-правових імперативів (наприклад, минула та сучасна правова система КНДР). Сказане цілком стосується і норм такої надзвичайно важливої галузі сучасного міжнародного та національного права як *трудове право*.

Однак власне що ми маємо на увазі, говорячи про суто предметні та взаємо-

пов'язані складові або ж конкретно-предметні цілі вказаної міжсистемної галузево-правової взаємодії?

Насамперед, слід зазначити, що сучасне міжнародне трудове право відтворюється в якості діючого та динамічного нормативно-регулятивного еталону у сфері трудових відносин. Його універсально-взірцеві імперативні та диспозитивні положення формують змістовне наповнення матеріальних норм діючого національного трудового права переважної більшості суверенних держав. Будучи членом Міжнародної організації праці (надалі – МОП), підписуючи та ратифікуючи її декларації, конвенції, рекомендації, протоколи, пакти та інші джерела міжнародного права, суверенні держави безпосередньо створюють та/або ж суттєво доповнюють, реформують, змінюють, удосконалюють вітчизняне трудове законодавство. Такий міжнародний нормативно-регулятивний еталон

стосується усіх необхідних аспектів та умов, пов'язаних із початком, продовженням та припиненням трудових відносин як таких.

Однак важлива, суто практична значимість такої взаємодії полягає у тому, що, міжнародні трудові стандарти, будучи належно інкорпорованими до національного трудового законодавства суверенних держав, є або ж мають стати рушійною силою та основою для бажаних, часто довгоочікуваних змін у сфері національних трудових відносин. Дані норми на суто правовій основі дієво забезпечують такі соціальні блага як більш високий рівень життя трудової людини, гідна заробітна плата за виконану нею фізичну або інтелектуальну працю, нормований робочий час, регулярна відпустка, достатнє пенсійне та інше законне грошове забезпечення у майбутньому, професійно-кваліфікаційне і, отже, посадове зростання тощо.

**Ступінь наукової розробленості.** Учені-правознавці зробили вагомий внесок у вирішення методологічних і теоретичних проблем у сфері міжнародно-правового виміру національного трудового законодавства. Різним аспектам міжнародного трудового права та його впливу на національне законодавство присвячували увагу багато як зарубіжних, так і вітчизняних учених, серед яких: Д. П. Богиня, В. О. Гаврилюк, Ю. М. Гришина, М. І. Іншин, А. В. Казановський, Н. О. Коваль, А. М. Колот, О. В. Крушельницька, Н. О. Мельничук, В. П. Пастухов, О. С. Пашкова, О. І. Процевський, В. І. Прокопенко, В. І. Щербина, Г. І. Чанишева, О. М. Ярошенко та інші. До того ж зміна умов господарювання та наростання соціально-економічних проблем у суспільстві зумовлює необхідність продовження наукових досліджень у цій сфері.

**Метою даної статі** є аналіз способів взаємодії міжнародних трудових стандартів і національного трудового законодавства.

**Виклад основного матеріалу.** Таким чином, у даній науково-правничій статті мова буде вестися про сутність, характер та значення низки очевидних та відомих способів/форм взаємодії двох фундаментально-видових нормативно-правових систем-контрагентів – міжнародних трудових стандартів і національного трудового законодавства як такого.

На наш погляд, слід виділити наступні три цілісні та взаємопов'язані способи для взаємодії сучасних міжнародних та національних трудових стандартів.

*Першою* безспірною, фундаментальною та цілісною, власне функціонально-цільовою основою або ж першим способом для взаємодії будь-яких універсальних та/або галузевих міжнародних та національних правових стандартів є безпосереднє ефективне причинно-наслідкове регулювання тієї чи іншої сфери суспільних відносин.

Так, С.О. Савченко зазначає, що за останні роки виникла велика кількість суспільних відносин, які підлягають *сумісному регулюванню за допомогою норм міжнародного та внутрішньодержавного права* (курсив наш. – Авт.). У правозастосовному процесі це являє собою *узгоджену взаємодію двох систем* (курсив наш. – Авт.), спрямованих на врегулювання одних і тих самих відносин (зокрема, таким чином, і трудових. – прим. Авт.) [8, с. 154]. Цей самий зазначає, що мова в даному разі йде про «гарантію взаємодії норм міжнародного та національного законодавства з метою формування *«єдиної несуперечливої правової системи* (курсив наш. – Авт.)» [8, с. 154].

*Другою* ж, не менш важливою основою та способом для вказаної взаємодії є нормативна пріоритетність, тобто відповідні правозастосовні верховенство та підпорядкованість у співвідношенні між діючими системами норм міжнародного та національного права в рамках цілісного законодавчого ба-

зису тієї чи іншої суверенної держави. Так, С.О. Савченко зауважує з цього приводу наступне: «В одних державах (Бельгія, Нідерланди), укладені ними міжнародні договори мають верховенство над національним правом, включно із Конституцією. В інших (Греція, Кіпр, Португалія), – визнається верховенство міжнародних договорів над законами країни, як тими, що передували приєднанню до договору, так і наступними. У третій країнах (Австрія, Угорщина) міжнародні договори прирівнюються за своєю силою до закону; у четвертих – визнається верховенство лише деяких видів міжнародних договорів, наприклад, тих, що стосуються прав та свобод громадян» [8, с. 154].

Що ж стосується вітчизняного нормативно-правового досвіду, то, наприклад, у ст. 9 діючої Конституції України чітко говориться про наступне: «Чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, є частиною національного законодавства України (курсив наш. – Авт.)» [3]. Отже, згідно даної вітчизняної системно-нормативної позиції, відтворюється стан нормативної та правозастосовної рівності між національним правом України та його належно рецепційованими міжнародно-правовими складовими, коли останні є, таким чином, «вже не міжнародним, а власне українським правом».

Отже, взаємодія міжнародних та національних правових стандартів в рамках національного правового поля великої кількості сучасних держав відбувається через безпосереднє переважання перших над останніми.

Абсолютно усе сказане безпосередньо стосується і однієї із найважливіших сторін людського соціального буття – трудових відносин, які після Першої світової війни набули та постійно відтворюють свій надзвичайно важливий міжнародно-правовий публічний та приватний регулятивний вимір.

Таким чином, саме через таку необхідну, максимально несуперечливу, систему мають регулюватися і національні трудові відносини в тій чи іншій окремій суверенній державі.

Жахливі соціально-класові, виробничо-майнові зіткнення, «битви» початку ХХ століття, очевидний та безжалісний економічний егоїзм власників засобів виробництва/роботодавців продемонстрували гостру необхідність та неминучість дієвого міжнародно-правового регулятивного втручання у зазначену сферу суспільних відносин, зокрема у національне трудове законодавство суверенних держав. Метою такого втручання є ніщо інше як власне створення та забезпечення гармонійного, справедливого порядку відтворення комплексно врегульованих відносин між двома основними та додатковими сторонами у сфері праці – працівником та його роботодавцем.

Так, В.Л. Костюк зазначає, що 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 імплементції 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 [4, с. 66].

*В цілому ж, як зазначає О.Ю. Білоус, на сьогоднішній день джерельний базис сучасного міжнародного трудового права, тобто, насамперед, базис МОП, який суто умовно іменують так званім Міжнародним трудовим кодексом,*

становить 189 конвенцій, 204 рекомендації та 6 протоколів [1, с. 1-2]. Наприклад, за даними Федерації професійних спілок України, станом на 1 листопада 2015 року Україною ратифіковано усі 8 із 8 основоположних конвенцій МОП, усі 4 з 4 директивних конвенцій, 57 із 177 технічних конвенцій – усього 69 конвенцій, з яких 61 чинна, а 8 – денонсовано [9].

О.Ю. Погребняк наводить такі порівняльні дані: «Іспанія ратифікувала 133 конвенції, у тому числі 8 із 8 фундаментальних; Франція – 124 (у тому числі 8 із 8); Велика Британія – 86 (у тому числі 8 із 8); Російська Федерація – 69 (у тому числі 8 із 8). Водночас США ратифікували лише 14 конвенцій (у тому числі 2 із 8 фундаментальних), а Китай – 25 (у тому числі 4 із 8 фундаментальних)» [7, с. 44-45].

До речі, та чи інша конвенція МОП набуває юридичної чинності лише в якості багатосторонньої міжнародної угоди за умови її ратифікації як мінімум двома державами-членами МОП [7, с. 43].

Таким чином, нормативно-правове верховенство міжнародних трудових стандартів перед національним відтворюється через запровадження змісту конвенцій та рекомендацій МОП до національного трудового права України. І це, безумовно, також є способом міжнародно-національної міжсистемної нормативно-правової взаємодії.

У свою чергу, основним діючим джерелом сучасного трудового законодавства України є діючий Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 року [2].

Отже, зазначений джерельний базис МОП, таким чином, формує сучасне українське трудове законодавство не лише в цілому, але й за його окремими, конкретно-предметними напрямками. Так, наприклад, Ф.А. Цесарський стверджує, що сучасний шлях розвитку українського трудового законодавства в напрямку його гармонізації з нормами міжнародного права щодо впровадження регламентації трудових договорів можливий виключно з урахуванням традицій (та через юридично обов'язкове виконання. – Прим. авт.) міжнародно-правового регламентування цього інституту трудового права [11, с. 102].

В цілому ж, сучасне національне трудове право України нормативно визнає примат відпо-

відного міжнародного галузевого права. Відповідне положення міститься і у ст. 8 «Співвідношення міжнародних договорів про працю і законодавства України» Кодексу законів про працю України, де також чітко говориться: «Якщо міжнародним договором або міжнародною угодою, в яких бере участь Україна, встановлено інші правила, ніж ті, що їх містить законодавство України про працю, то застосовуються правила міжнародного договору або міжнародної угоди» [2].

Однак у ч. 8 ст. 19 діючого Статуту МОП від 28 червня 1919 року зазначається наступне важливе врівноважуючо-компромісне нормативне положення (подається в авторському перекладі з мови-оригіналу джерела): «В жодному разі прийняття будь-якої конвенції або рекомендації Конференцією або ратифікація будь-яким членом Організації (мається на увазі МОП. – прим. авт.) не повинні розглядатися як такі, що зачіпають будь-який закон, судові рішення, звичай або угоду, які забезпечують зацікавленим трудящим більш сприятливі умови (курсив мій. – Авт.), ніж ті, які передбачено конвенцією або рекомендацією» [10].

Третім, також надзвичайно важливим способом здійснення взаємодії між сучасними міжнародними та національними правовими стандартами у сфері регулювання трудових відносин є ситуація, коли фактичний правозастосовний процес в рамках національного трудового права або ж його відсутність є однозначним порушенням міжнародних складових даної галузі національної системи права. За даних умов відбувається певна негативна «реакція» тих чи інших норм сучасного міжнародного трудового права. Матеріально-практичним вираженням такої «реакції» є не лише міжнародне правозастосування, а й, наприклад, конкретні рішення, винесені в рамках Конференції МОП.

Так, О.Ю. Погребняк зазначає: «Розробка і прийняття міжнародних трудових норм у формі конвенцій і рекомендацій та контроль за їх виконанням (курсив наш. – Авт.) – найважливіший напрям діяльності МОП, покликаний надати допомогу державам-членам (МОП. – Прим. авт.) у розробці й удосконаленні національного трудового законодавства» [7, с. 43]. Таким чином, мова йде відтворення взаємодії в рамках системи



«обов'язковість норм міжнародного трудового права – порушення цих норм – відсилання до права МОП – прийняття рішення в рамках МОП».

О.Д. Місяць зазначає наступне з цього приводу: «Судячи із кількості звернень громадян України до Європейського суду з прав людини з приводу захисту своїх порушених трудових прав, можна зробити висновок, що питання регулювання трудових відносин залишається не вирішеним і досі. Так, у 2015 р. Європейським судом з прав людини розглянуто 64 850 заяв, з них третина є позовами проти України (21,40%), Росії (14,02%) та Туреччини (13,00%). Від громадян України до Європейського Суду з прав людини впродовж 2015 р. було направлено 6 010 заяв, з яких 5 712 визнані неприйнятними для розгляду в Суді, щодо 81 – прийнято відповідне рішення, загалом розглянуто 5 793 заяви» [5, с. 87].

Отже, порушення або ж невиконання тієї чи іншою державою певних нормативних положень конвенцій МОП є сучасною розповсюдженою практикою. Так, О.Ю. Погребняк зазначає наступне про стан справ в сучасному українському трудовому законодавстві: «До сьогодні Україна не ратифікувала низку ключових конвенцій МОП, зокрема Конвенцію МОП № 168 про сприяння зайнятості й захист від безробіття 1988 р., Конвенцію МОП № 183 про охорону материнства 2000 р., Конвенцію МОП № 186 про основи, які сприяють безпеці та гігієні праці 2006 р. й деякі інші конвенції. Можна також навести чимало прикладів, коли положення вже ратифікованих конвенцій тривалий час не були імplementовані в національне трудове законодавство. Потребують вирішення на законодавчому рівні питання дискримінації працівників за належністю до профспілки, віком, статтю тощо; надмірного законодавчого обмеження права на страйк, що перешкоджає реальному здійсненню цього права; наявності фактичної примусової праці у випадках, коли працівники працюють без оплати через страх перед звільненням; недостатності розміру мінімальної заробітної плати; безпеки і гігієні праці тощо» [7, с. 45].

А. Ніколенко, посилаючись на відповідний змістовний сегмент Статуту МОП, зазначає і інший організаційний механізм контролю за дотримання тією чи іншою державою сучасних міжнародних трудових стандартів: «У разі ра-

тифікації конвенції держава зобов'язана прийняти законодавчі акти для втілення її в життя і раз на 2-4 роки подавати до МОП доповіді про вжиті заходи щодо ефективного застосування ратифікованої конвенції» [6, с. 73].

Таким чином, виходячи із усього вищевикладеного, ми доходимо наступних **висновків**. Сучасне розвинуте трудове право як таке є неможливим без комплексної нормативно-правової взаємодії міжнародних та національних трудових стандартів. Така взаємодія здійснюється через: 1) спільне міжнародно-правове та національно-правове регулювання тієї чи іншої сфери суспільних відносин; 2) відповідне співвідношення між діючими системами норм міжнародного та національного трудового права в рамках цілісного галузевого законодавчого базису тієї чи іншої суверенної держави; 3) міжнародно-правове реагування на порушення міжнародних складових даної галузі національної системи права.

#### Література:

1. Білоус О.Ю. Конвенції Міжнародної організації праці як джерела трудового права України. Автореферат дисертації на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук: 12.00.05. трудове право; право соціального забезпечення. Одеса, 2017. 20 с.
2. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
3. Конституція України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>.
4. Костюк В.Л. Міжнародні договори у системі джерел трудового права: науково-теоретичний підхід. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія Право*. 2015. Випуск 31. Том 2. С. 65-68.
5. Місяць О.Д. Організаційно-правові засади міжнародного регулювання трудових відносин на прикладі Міжнародної організації праці. *Вісник НАДУ при Президентові України (Серія «Політичні науки»)*. 2016. № 2 (81). С. 85-95.
6. Ніколенко А. Міжнародні договори у системі джерел трудового права України. *Підприємство, господарство і право*. 2019. № 1. С. 71-75.
7. Погребняк О.Ю. Співвідношення актів Міжнародної організації праці з актами законодавства про працю України. *Держава і регіони. Серія: Право*. 2016. № 3 (53). С. 43-46.

8. Савченко С.А. Процесс взаимодействия норм и принципов международного и национального права. *Вестник Московского университета МВД России*. 2010. № 3. С. 153-156.

9. Список Конвенцій МОП, ратифікованих Україною станом на 1 листопада 2015 р. Федерація професійних спілок України. URL.: <http://www.fpsu.org.ua/napryamki-diyalnosti/mizhnarodna-robota/2545-spisok-konventsij-mop-ratifikovanih-ukrajino-yu-standom-na-1-listopada-2015-r-ta-inshikh-mizhnarodnikh-aktiv>.

10. Статут МОП від 26 червня 1919 року. URL.: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_154](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_154).

11. Цесарський Ф.А. Співвідношення норм національного трудового права й міжнародно-правових актів у регулюванні інституту трудового договору. *Проблеми законності*. 2012. Вип. 119. С. 102-109.

#### References:

1. Bilous O.Yu. Konventsiyi Mizhnarodnoyi orhanyzatsyyu pratsi yak dzhherela trudovoho prava Ukrainy. Avtoreferat dysertatsiyi na zdobuttya naukovo-ho stupeniv kandydata yurydychnykh nauk: 12.00.05. trudove pravo; pravo sotsialnoho zabezpechennya. Odesa, 2017. 20 s.

2. Kodeks Zakoniv pro pratsyu Ukrainy ot 10 hrudnya tysyacha devyatsot simdesyat odna roku. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.

3. Konstytutsiya Ukrainy. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>.

4. Kostyuk V.L. Mizhnarodni dohovory u systeme dzhherel trudovoho prava: naukovoteoretychnyy pidkhdid. *Naukovyy visnyk Uzhhorods'koho natsional'noho universytetu. Seriya Pravo*. 2015. Vypusk 31. Tom 2. С. 65-68.

5. Misyats O.D. Orhanizatsiyno-pravovi zasady mizhnarodnoho rehulyuvannya trudovykh otnoshenny na prikladi Mizhnarodnoyi orhanyzatsyy pratsi. *Visnyk NADU pry Prezidentovi Ukrainy (Seriya «Politychni nauky»)*. 2016. № 2 (81). С. 85-95.

6. Nikolenko A. Mizhnarodni dohovory u systeme dzhherel trudovoho prava Ukrainy. *Pidpryyemstvo, hospodarstvo i pravo*. 2019. № 1. С. 71-75.

7. Pohrebnyak O.YU. Spivvidnoshennya AKTIV Mizhnarodnoyi orhanyzatsyy pratsi z aktamy zakonodavstva pro pratsyu Ukrainy. *Derzhava i rehiony. Seriya: Pravo*. 2016. № 3 (53). С. 43-46.

8. Savchenko S.A. Protsey vzayemodiyi norm i pryntsyviv mizhnarodnoho ta natsional'noho prava.

*Visnyk Moskovskoho universytetu MVS Rosiyi*. 2010. № 3. С. 153-156.

9. Spysok Konventsiy MOP, ratifikovanih Ukrainoyu stanom na 1 lystopada 2015-ho. Federatsiya profesiynykh spilok Ukrainy. URL.: <http://www.fpsu.org.ua/napryamki-diyalnosti/mizhnarodna-robota/2545-spisok-konventsij-mop-ratifikovanih-ukrajino-yu-standom-na-1-listopada-2015-r-ta-inshikh-mizhnarodnikh-aktiv>.

10. Statut MOP vid 26 chervnya 1919 roku. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_154](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_154).

11. Tsesars'kiy F.A. Spivvidnoshennya norm natsional'noho trudovoho prava y mizhnarodno-pravovykh aktiv u rehulyuvanni instytutu trudovoho dohovoru. *Problemy zakonnosti*. 2012. Vyp. 119. С. 102-109.

***Nazymko O.V. Methods of interaction of international labor standards and national labor laws. – Article.***

*Within the given law study paper the author considered the problems of interaction between the present international labor standards and active national labor legislation. This research goal was achieved by means of author's appealing to a range of the basic ILO international law instruments, and research studies of the separate experts as well.*

*The attention is focused on the fact that modern international labor law is reproduced as the current and dynamic regulatory framework in the field of labor relations. Its universal model provisions form the content of the material norms of the current national labor law of the overwhelming majority of sovereign states. As a member of the International Labor Organization, by signing and ratifying its declarations, conventions, recommendations, protocols, covenants and other sources of international law, sovereign states directly create and (or) substantially complement, reform, change, improve domestic labor laws. This international regulatory and regulatory ideal applies to all the necessary aspects and conditions associated with the commencement, continuation and termination of an employment relationship.*

*The practical significance of this interaction lies in the fact that international labor standards, being properly incorporated into the national labor laws of sovereign states, are or should become the driving force and the basis for changes in the sphere of national labor relations. These norms on a strictly legal basis effectively provide such social benefits as a higher standard of living of the worker, decent wages for physical or intellectual work done by him, a normalized working day, regular leave, sufficient*



*pension and other legal cash security in the future, professional growth.*

*It is concluded that modern developed labor law is impossible without a comprehensive regulatory and legal interaction of international and national labor standards. Such interaction is carried out through: 1) general international legal and national legal regulation of a particular sphere of social relations; 2) an appropriate correlation between the existing systems of norms of international and national labor law within the framework of a holistic legislative basis of a sovereign state; 3) international legal response to the violation of the international components of this branch of the national legal system.*

**Key words:** *the present international labor standards, active national labor legislation, interaction ways.*

**Назымко Е.В. Способы взаимодействия международных трудовых стандартов и национального трудового законодательства. – Статья.**

*В рамках данной научно-правовой статьи автор рассмотрела проблематику взаимодействия между современными международными трудовыми стандартами и действующим национальным трудовым законодательством. Указанная исследовательская цель достигнута с помощью авторского обращения к содержанию ряда основных источников международного права МОТ, а также соответствующих научных трудов отдельных специалистов.*

**Ключевые слова:** *современные международные трудовые стандарты, действующее национальное трудовое законодательство, способы взаимодействия.*

*Авторська довідка:*

**Назимко Олена Вікторівна**, к.ю.н., доцент, доцент кафедри правознавства юридичного факультету Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5418-7438>

*Стаття надійшла до редакції: 11 грудня 2020 р*