

РОЗДІЛ IV

Трудове, господарське та екологічне право

УДК – 341.01:349.2

***І. Якушев,
П. Пилипенко***

Взаємодія норм міжнародного права й трудового законодавства України

У статті висвітлено взаємодію норм міжнародного права й трудового законодавства, зокрема проблеми імплементації норм міжнародного трудового права в трудове законодавство України, взаємодії міжнародних і національних норм у регулюванні трудових відносин. Проникнення норм міжнародно-правового регулювання в трудове законодавство України відбувається за двома напрямками: через ратифікацію норм міжнародного права та укладення міжнародно-правових договорів.

Ключові слова: міжнародне трудове право, трудове законодавство України, імплементація норм міжнародного права.

Постановка наукової проблеми та її значення. Кожна суверенна держава створює власну систему законодавства з притаманними їй джерелами права. Ця система має обмежену територією держави сферу дії й функціонує лише на цій території. Проте це не означає, що вона є абсолютно незалежною від джерел права, які існують за межами території держави. Розвиток міжнародного співробітництва, необхідність розв'язання проблем, які виходять за межі національних рамок, вимагають спільного правового врегулювання питань, що знаходять своє відображення і в національному законодавстві. Однак це різні системи права, кожна з яких має свої особливості, які проявляються у властивих їм актах. Для ефективної взаємодії норм трудового законодавства цих систем потрібно провести комплекс наукових досліджень їхніх властивостей.

Аналіз досліджень цієї проблеми. Проблеми взаємодії норм міжнародного й національного права досліджували відомі вчені М. В. Буроменський, В. Г. Буткевич, В. А. Василенко, В. Н. Денисов, В. І. Євінтов, О. О. Мережко, П. М. Рабінович, Л. Т. Тимченко та ін., які переважно звертали увагу на особливості захисту прав і свобод людини в міжнародному й національному праві. Дослідженню співвідношення міжнародного трудового права та трудового законодавства України присвячено роботи відомих учених Н. І. Болотіної, Г. К. Дмитрієвої, В. В. Жернакова, Г. І. Чанишевої, О. С. Лисенкової.

Формулювання мети та завдань статті. Мета статті – розкрити особливості взаємодії норм міжнародної й національної систем трудового права. Відповідно до мети визначено основні завдання:

- визначити поширення дії міжнародно-правової норми на сферу внутрішньодержавної діяльності та юрисдикції;
- з'ясувати юридичну силу міжнародних актів і їх місце в системі трудового законодавства України;
- розкрити проблему реалізації норм міжнародного трудового права в Україні.

Виклад основного матеріалу й обґрунтування отриманих результатів дослідження. Держави виступають у нормотворчих процесах як створювачі одночасно внутрішньодержавних (національних) і міжнародно-правових норм, що втілюють у першому випадку їхні власні, а в другому – взаємоузгоджені інтереси. Двом системам права – міжнародного та національного (внутрішнього) відповідають власні джерела: міжнародний договір, міжнародно-правовий звичай – для однієї системи; нормативно-правовий акт, нормативно-правовий договір, правовий звичай, судовий прецедент – для іншої.

Відповідно до ст. 2 Віденської конвенції про право міжнародних договорів «договір» означає міжнародну угоду, укладену між державами в письмовій формі й регульовану міжнародним правом, незалежно від її конкретного найменування. Для того, щоб норми, що містяться в міжнародних договорах, юридично були здатні регулювати відносини між національно-правовими суб'єктами, їм повинна надаватися юридична сила норм національного права, вони повинні бути, як зазначає Г. К. Дмитрієва, сприйняті національним правом [1, с. 63].

Першими кроками України в цьому напрямі було прийняття 16 липня 1990 р. Декларації про державний суверенітет України, у якій наша держава визнала «пріоритет загальнолюдських норм міжнародного права перед нормами внутрішньодержавного права». Прийнята 26 червня 1996 р. Конституція України більш повно визначила умови включення міжнародних договорів у національне законодавство України. Відповідно до ч. 1 ст. 9 Конституції України, частиною національного законодавства України є чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких (а ратифікація є лише одним зі шляхів, яким виражається згода на обов'язковість міжнародного договору для держави відповідно до Віденської конвенції про право міжнародних договорів) надана Верховною Радою України. Прийнятий у 2004 р. Закон України «Про міжнародні договори України» визначив шляхи надання згоди України на обов'язковість для неї міжнародного договору. Зокрема, ст. 8 вказаного закону передбачено, що згода України на обов'язковість для неї міжнародного договору може надаватися через підписання, ратифікацію, затвердження, прийняття договору, приєднання до договору. Згода України на обов'язковість для неї міжнародного договору може надаватися й іншим способом, про який домовилися сторони.

Функціональне призначення цього положення виявляється у визнанні поширення дії міжнародно-правової норми на сферу внутрішньодержавної діяльності та юрисдикції, у приписі застосовувати ці норми судами, іншими органами, суб'єктами господарювання, посадовими особами, громадянами (індивідами).

Взаємодія міжнародної й національної систем права має особливий характер із погляду їх співвідношення. Як зазначає В. В. Жернаков, із приводу цього існує дві думки. «Моністи», які виходять із примату 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 [2, с. 60].

На нашу думку, проблема співвідношення цих систем права – це насамперед питання про певну «узгодженість» міжнародного договору й нормативно-правового акта. Із цих позицій міжнародні договори варто поділити на дві великі групи. До першої відносять договори, у яких прямо передбачена необхідність узгодження внутрішнього законодавства держави з нормою договору. Так, наприклад, у Конвенції МОП про захист трудящих від професійного ризику, викликаного забрудненням повітря, шумом і вібрацією на робочих місцях (№ 148) [3], зазначається: «Національне законодавство вказує, що повинні вживатися заходи, направлені на запобігання та обмеження професійних ризиків, викликаних забрудненням повітря, шумом та вібрацією на робочих місцях, а також на захист від цих ризиків» (ст. 4). У цьому й інших випадках наявність відповідного національного законодавства (або ж відміна, заміна чинного, прийняття нового та ін.) є прямою умовою добросовісного виконання договору.

До другої групи належать договори, які не містять прямих вимог про прийняття відповідного законодавства, проте встановлюють правила, які практично не можна виконати без цього. Так, наприклад, у Конвенції МОП про мінімальний вік прийому на роботу (№ 138) [4] міститься таке правило: мінімальний вік прийому на роботу «не повинен бути нижчий від віку закінчення обов'язкової шкільної освіти й, у всякому випадку, – не нижчим п'ятнадцяти років» (ст. 2 і ст. 3). Тут очевидним є те, що без видання відповідних законодавчих приписів або відміни чи зміни приписів, які їм не відповідають чи ж суперечать, таке правило на практиці не може виконуватись.

Заслуговує на увагу й висловлена в науковій літературі думка, що міжнародні норми впливають на трудове законодавство також через урахування загальних принципів, передбачених міжнародними актами, у законодавстві України [5, с. 13].

Вплив міжнародного права на національне здійснюється не безпосередньо, а опосередковується волею держави, яка одночасно є і учасником міжнародно-правових відносин, і територіальним

сувереном. Суверенітет держави в принципі виключає дію в межах її території державної волі інших країн, у тому числі узгодженої волі, яка знайшла відображення в нормі міжнародного права. Виходячи з цього, міжнародне право на території держави не має власної юридичної сили. Для того, щоб воно набрало юридичної сили в межах дії національного права, воно має набрати силу національної правової норми через видання державою національного нормативно-правового акта. Такі акти можуть містити загальні норми, які передбачають надання міжнародно-правовим нормам сили внутрішньодержавної волі або ж конкретним нормам міжнародного права сили внутрішньодержавної дії через їх відображення в цих актах текстуально або у вигляді положень, адаптованих до національного права, чи методом законодавчого вияву згоди на їх застосування іншим способом.

Отже, міжнародний договір виступає, з одного боку, джерелом міжнародного права, а з другого – джерелом внутрішнього (національного) права. Як джерело міжнародного права він носить договірний характер, тобто виражає взаємопогоджену волю сторін, що його уклали. При цьому сторонами міжнародного договору виступають держави, які є рівноправними й незалежними, а тому кожна з них покладає на себе обов'язки та зобов'язується їх виконувати. Жодна зі сторін не вправі примушувати іншу сторону до зобов'язань, які суперечать її інтересам. А отже одні й ті ж суб'єкти в цьому випадку виступають і створювачами норм права, і їхніми виконавцями.

Як джерело внутрішнього права держави міжнародний договір наділений іншими властивостями. Це пов'язано з тим, що поширення дії міжнародного договору на внутрішньодержавні відносини відбувається через видання спеціального нормативно-правового акта. Без видання останнього норми міжнародного договору застосовуватися до внутрішніх відносин безпосередньо не можуть. А отже, застосування суб'єктами внутрішньодержавних відносин норм міжнародного договору зумовлено волевиявленням держави. Більше того, волевиявлення держави в цьому випадку носить імперативний характер, а не договірний і є обов'язковим для виконання всіма суб'єктами, які перебувають під її юрисдикцією. Такий порядок дії норм міжнародного договору означає, що за своєю суттю міжнародний договір у внутрішньому праві держави є імперативним правом, одноособовим волевиявленням держави, а отже нормативно-правовим актом централізованого законодавства.

Проте, як зазначалося вище, норми міжнародного договору можуть в одних випадках дублюватися в нормативно-правових актах внутрішнього права, а в інших – ні. Застосування останніх передбачає необхідність звернення не лише до національного нормативно-правового акта, відповідно до якого міжнародний договір набрав чинності для України, але й до самого міжнародного договору. У таких випадках, на нашу думку, відбувається поєднання двох джерел права різних правових систем – міжнародного договору й нормативно-правового акта. Проте міжнародний договір у внутрішньому праві не має договірної характеру, адже суб'єкти його укладення та виконання не збігаються, а його положення не носять взаємних зобов'язань суб'єктів національного права. Це дає підстави вважати, що чинні міжнародні договори України належать до нормативно-правових актів, а не до актів договірної характеру.

Особливістю міжнародного договору є і те, що відповідно до ст. 9 Конституції України він є «частиною національного законодавства України». Конституційний Суд України в рішенні у справі за конституційним зверненням Київської міської ради професійних спілок щодо офіційного тлумачення частини третьої статті 21 Кодексу законів про працю України (рішення про тлумачення терміна «законодавство») № 17/81-97 від 9 липня 1998 р. [6] чинні міжнародні договори України розглядає поряд із законами України, постановами Верховної Ради України, указами Президента України й постановами Кабінету Міністрів України, віднесення яких до нормативно-правових актів є беззаперечним. Отже, міжнародний договір є не лише нормативно-правовим актом, а нормативно-правовим актом, що належить до законодавства України.

З'ясувавши таким чином, що міжнародний договір у внутрішньому праві виступає нормативно-правовим актом законодавчого рівня, важливо визначити його юридичну силу, а отже й місце в системі законодавства України. Статус міжнародних договорів прирівнюється до норм національного законодавства, що свідчить про дотримання Україною принципу «*lex posterior derogat priori*» (договори мають силу законів). Виявляючи повагу до беззаперечного принципу міжнародного права «*pacta sunt servanda*», що закріплений у ст. 26 Віденської конвенції про право міжнародних договорів, низка законів України (ст. 8-1 КЗпП, ч. 4 ст. 4 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності») містить положення про те, що у випадку розбіжностей норм закону з

правилами, установленними міжнародними договорами, перевагу мають останні. На думку О. С. Лисенкової, тут на практиці здійснюється принцип верховенства міжнародного права над нормами чинних законодавчих актів [7, с. 94].

Разом із тим у ст. 8 Конституції України визначається її статус як акта найвищої юридичної сили в державі, а тому щодо Конституції України міжнародний договір не наділяється вищою юридичною силою. Проте і Конституція України теж не має вищої юридичної сили стосовно міжнародних договорів, адже, відповідно до ч. 2 ст. 9 Конституції України, укладення міжнародних договорів, які суперечать Конституції України, можливе лише після внесення відповідних змін до Конституції України. Отже, за юридичною силою міжнародний договір прирівнюється до Конституції України, а стосовно інших нормативно-правових актів наділяється вищою юридичною силою.

Відповідно до п. 32 ст. 85 Конституції України надання згоди на обов'язковість міжнародних договорів України віднесено до повноважень Верховної Ради України. Це означає, що міжнародні договори України поширюють свою дію на всю територію держави й на всіх суб'єктів національного права, а отже є нормативно-правовими актами централізованого законодавства. До централізованого трудового законодавства належать міжнародні договори та угоди, двосторонні й багатосторонні, безпосередньо присвячені праці або якщо вони містять окремі трудові норми.

За статтею 8-1 КЗпП у редакції Закону України від 20 березня 1991 р. «Про внесення змін і доповнень до Кодексу законів про працю України при переході республіки до ринкової економіки» передбачено, що, якщо міжнародним договором або міжнародною угодою, у яких бере участь Україна, встановлено інші правила, ніж ті, що їх містить законодавство України про працю, то застосовуються правила міжнародного договору або угоди. Цим визначено не просто можливість застосування в регулюванні трудових відносин правил міжнародних договорів, а встановлено їх пріоритет щодо національного трудового законодавства. Варто зазначити, що в багатьох країнах світу (у тому числі й Республіці Польща – ст. 91 Конституції Республіки Польщі [8]) діють аналогічні правила, а норми міжнародного права вже стали невід'ємною частиною їхніх правових систем.

Проникнення норм міжнародно-правового регулювання в трудове законодавство України відбувається за двома напрямками: по-перше, через ратифікацію конвенцій та інших актів міжнародних організацій і їхніх органів, учасником яких є Україна; і, по-друге, через укладення Україною двосторонніх та багатосторонніх міжнародно-правових договорів з іншими державами. Крім того, окремим положенням міжнародних актів, які не є обов'язковими для України (наприклад положенням рекомендацій МОП), надається сила через їх дублювання в національному законодавстві. Виділяти це окремим напрямом, на нашу думку, недоцільно, адже такі акти міжнародного права не носять загальнообов'язкового характеру не лише в національному, а й у міжнародному праві. І національне, і міжнародне право існують самостійно, хоча й пов'язані між собою. Особливістю їх співвідношення є те, що і міжнародні, і національні норми про працю регулюють ті самі – трудові – відносини всередині держави та разом утворюють органічну систему правового регулювання.

Висновки й перспективи подальших досліджень. Для реалізації міжнародно-правових норм у правовій системі України та виконання міжнародних договорів повинні бути розв'язані проблеми ратифікації конвенцій, інформованості щодо їх змісту, а також проблема забезпечення реалізації їхніх норм. Остання ж тісно пов'язана з визнанням за конвенціями МОП статусу національних актів трудового законодавства, зокрема через визнання їхніх норм нормами прямої дії. У разі виникнення колізій щодо застосування конвенцій МОП, їх вирішення варто віднести до компетенції Конституційного Суду України. Україна як суверенна держава повинна законодавчо врегулювати питання укладення міжнародних договорів, а також чітко визначити процедуру їх виконання. Адже розв'язання цих проблем впливає на імідж держави, дієвість та ефективність її правової системи, можливість забезпечення захисту прав і свобод людини, у тому числі й у сфері трудових відносин.

Джерела та література

1. Дмитрієва Г. К. Міжнародний договір у системі джерел міжнародного приватного права / Г. К. Дмитрієва // Проблеми гармонізації законодавства України з міжнародним правом. – К. : Ін-т законодавства Верховної Ради України, 1998. – С. 61–72.
2. Жернаков В. Міжнародний аспект правового регулювання соціально-трудова відносин / В. Жернаков // Право України. – 2001. – № 4. – С. 58–63.

3. Конвенція про захист трудящих від професійного ризику, викликаного забрудненням повітря, шумом і вібрацією на робочих місцях: Конвенція Міжнародної організації праці від 1 червня 1977 р. № 148 // Сборник международных договоров СССР. Вып. XLV. – М. : Междунар. отношения, 1991.
4. Конвенція про мінімальний вік прийому на роботу: Конвенція Міжнародної організації праці від 6 червня 1973 р. № 138 // Конвенции и рекомендации, принятые с 1967 года. – Женева, 1983.
5. Чанишева Г. Окремі теоретичні проблеми сучасного трудового права (до постановки питання) / Г. Чанишева, Н. Болотіна // Право України. – 1999. – № 9. – С. 13.
6. Рішення у справі за конституційним зверненням Київської міської ради професійних спілок щодо офіційного тлумачення частини третьої статті 21 Кодексу законів про працю України (рішення про тлумачення терміна «законодавство»): Рішення Конституційного Суду України від 9 липня 1998 року № 17/81-97 // Офіційний вісник України. – 1998. – № 45.
7. Лисенкова О. Законодавство України : необхідне нормативне визначення поняття / О. Лисенкова // Право України. – 1999. – № 11. – С. 93–97.
8. Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. // Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej. – 1997. – Nr. 78. – Poz. 483.

Якушев И., Пилипенко П. Взаимодействие норм международного права и трудового законодательства Украины. В статье освещается взаимодействие норм международного права и трудового законодательства, в частности проблем имплементации норм международного трудового права в трудовое законодательство Украины, взаимодействия международных и национальных норм в регулировании трудовых отношений. Международный договор выступает, с одной стороны, источником международного права, а из другой – источником внутреннего (национального) права. Проникновение норм международно-правового регулирования в трудовое законодательство Украины происходит по двум направлениям: во-первых, путём ратификации конвенций и других актов международных организаций и их органов, участником которых является Украина; и во-вторых, путём заключения Украиной двусторонних и многосторонних международно-правовых договоров с другими государствами.

Ключевые слова: международное трудовое право, трудовое законодательство Украины, имплементация норм международного права.

Jakushev I., Pylypenko P. The Interaction of the International Law and the Labor Legislation of Ukraine. The article is devoted to the interaction of the international law and the labor legislation, in particular, the problems of the implementation of the international labor law into the labor legislation of Ukraine, the interaction between the international and national standards in regulating labor relationships.

The International Treaty is considered as a source of international law, on the one hand, and as a source of the internal (national) law, on another. The penetration of norms of the international legal regulation into the labor legislation of Ukraine going in two directions: firstly by ratifying conventions and other acts of international organizations and their bodies, in which Ukraine participates; secondly, by concluding Ukraine bilateral and multilateral international treaties with other states.

Key words: international labor law, labor legislation of Ukraine, the implementation of international law.

УДК 349.3

Ю. Вусенко

Правосуб'єктність фізичних осіб у сфері правовідносин працевлаштування

Досліджено складники трудової правосуб'єктності фізичних осіб, які шукають роботу у сфері правовідносин працевлаштування. Необхідними елементами набуття трудової дієздатності в цій сфері правовідносин є працездатність та працездатний вік особи, її готовність приступити до роботи. У сучасних умовах ринкових змін коло осіб, які стають суб'єктами правовідносин працевлаштування, розширюється, тому мають бути змінені умови набуття трудової правосуб'єктності відповідно до міжнародно-правових стандартів та норм права України.

Ключові слова: працевлаштування, безробітні, зайняті та незайняті фізичні особи, трудова правосуб'єктність.

Постановка наукової проблеми та її значення. За умов ринкових перетворень у суспільстві все більшої вагомості набирають правовідносини працевлаштування. Традиційно вони вважаються