

ОСОБЛИВОСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ ПОЛОЖЕНЬ МІЖНАРОДНИХ ПРАВОВИХ АКТИВ У НАЦІОНАЛЬНОМУ ТРУДОВОМУ ЗАКОНОДАВСТВІ

Розглядаються особливості реалізації положень міжнародних актів у національному трудовому законодавстві. Особлива увага приділяється колізіям між міжнародними та національними трудовими нормами, що можуть виникати під час реалізації міжнародних актів. Пропонуються варіанти їх вирішення.

Ключові слова: реалізація, міжнародні акти у сфері праці, колізії норм трудового права.

Рассматриваются особенности реализации международных актов в национальном трудовом законодательстве. Особое внимание уделяется коллизиям между международными и национальными трудовыми нормами, которые могут возникать во время реализации международных актов. Предлагаются варианты их решения.

Ключевые слова: реализация, международные акты в сфере труда, коллизии норм трудового права.

The specifics of international legal acts realization in national labour law are considered in this article. Special attention is given to the rise of conflicts between international and national labour rules during such a realization. The ways of their solution are proposed.

Key words: realization, international acts regulating labour relations, conflicts of rules of labour law.

У сучасних умовах зростає роль міжнародного регулювання праці, основною метою якого є покращення умов праці широких верств трудящих, уніфікація трудового законодавства¹. Важливе значення для міжнародного регулювання умов праці мають міжнародно-правові акти, розроблені міжнародними організаціями. Нині можна говорити про існування значної кількості цих міжнародних актів, які стосуються різних аспектів регулювання трудових відносин, містять міжнародні трудові норми, які стали певною основою реформування національних правових систем. Проте, як справедливо зазначив Г. І. Курдюков, важливий не лише сам факт створення норм міжнародного права, але також їх подальша реалізація державами, на яких покладається прямий обов'язок привести у рух механізм правових норм і перетворити його на постійний регулятор поведінки². Адже соціальна цінність та ефективність норм міжнародного права повною мірою виявляється лише під час процесу реалізації, який, як зазначає С. В. Черниченко і є життєм міжнародного права³. Можна сказати, що міжнародне право повністю виражає свою динаміку та потенціал власних правових норм лише в процесі їх реалізації.

Необхідність реалізації норм міжнародного права – це також обов'язок держав, який гарантується Віденською конвенцією про право міжнародних договорів. Однак сутність цього процесу складніша, ніж здається на перший погляд, адже здійснення міжнародного права на внутрішньодержавному рівні стикається з відмінностями правової культури, правової свідомості. Водночас ініційовані міжнародним правом норми займають у правовій системі держави особливе становище і діють у її межах, не втрачаючи зв'язку з міжнародним правом. Це ускладнює реалізацію міжнародних норм, змушує державу враховувати під час їх реалізації правила тлумачення міжнародних норм та врегульований міжнародним

правом процес дії, припинення дії та зміни відповідних норм⁴.

Водночас процес реалізації міжнародних трудових норм, що містяться здебільшого у актах міжнародного регулювання праці, має власну специфіку, яка багато в чому залежить від форми дії цих актів у національному праві, наявності та ефективності діяльності відповідних наддержавних механізмів контролю за їх дотриманням державами, історичних та культурних особливостей національної правової системи, рівня розвитку трудового законодавства у цілому.

Якщо питання аналізу, створення та сутності міжнародних правових актів у сфері праці розроблялися вченими протягом довгого часу, то проблеми функціонування міжнародного трудового права, реалізації відповідних актів міжнародного регулювання праці стали предметом наукових інтересів вчених-трудоників досить недавно. Така зміна наукових пріоритетів була зумовлена переходом від пануючої у радянській правовій доктрині дуалістичної концепції до закріплення моністичної (з приматом міжнародного права) у Конституції України. Дослідженню проблем реалізації положень актів міжнародного регулювання праці у трудовому законодавстві, порядку їх імплементації та колізій, що виникають під час даних процесів, були присвячені праці вітчизняних та зарубіжних вчених: У. П. Бека, М. В. Вісъяк, М. М. Грекової, К. М. Гусова, О. О. Єршової, В. В. Єрьоменка, І. Я. Кисельова, З. Я. Козак, Є. В. Краснова, А. М. Лушнікова, М. В. Лушнікової, М. Л. Лютова, О. В. Макогон, К. В. Мельник, І. В. Шестерякової, О. М. Ярошенка та ін. Враховуючи сучасний державний курс на модернізацію трудового законодавства України шляхом запозичення міжнародного досвіду в регулюванні трудових відносин, питання реалізації положень міжнародних актів у цій сфері набуває особливої актуальності та потребує подальшого теоретичного дослідження.

Взагалі, реалізацію положень актів міжнародного регулювання праці можна визначити як здійснення учасниками міжнародних правовідносин (головним чином – державами) правил, передбачених відповідними міжнародними трудовими нормами, сприяння держав у застосуванні цих норм до конкретних трудових правовідносин. На думку російського науковця І. В. Шестерякової, під час реалізації міжнародних трудових норм можуть виникати різні правові наслідки: колізії; прийняття нового нормативного акта; скасування чинного акта; прийняття або скасування чинної норми права⁵. У більшості випадків потреба реалізації міжнародних трудових норм ініціює механізм правотворчості держав, стимулює законодавця до аналізу власного нормативного масиву щодо його відповідності конкретній міжнародній нормі.

Усі міжнародні трудові норми у правовій доктрині прийнято поділяти на безпосередньо чинні норми та такі, що потребують створення нового нормативного акта для їх реалізації у національному законодавстві. Російські професори А. М. Лушніков та М. В. Лушнікова щодо цього наголошують на диференційованому правовому механізмі реалізації міжнародних трудових норм. Такий висновок вони роблять з аналізу змісту різних конвенцій та рекомендацій Міжнародної організації праці (далі – МОП). Переважна більшість актів МОП містять різні юридичні звороти типу «кожна держава встановлює характер і форму процедур...», «вживаються заходи, які відповідають умовам держави», «національне законодавство визначає, у яких межах гарантії, передбачені Конвенцією, будуть надаватися», «заява має силу, якщо вона виправдана рівнем розвитку країни» тощо⁶. Наведені формулювання свідчать про потребу створення нової норми права для реалізації відповідних актів МОП. Проте у нормотворчій практиці різних міжна-

родних організацій, у тому числі й МОП, можна зустріти безпосередньо чинні міжнародні трудові норми, які фактично виключають потребу правотворчості, адже вони є нормами прямої дії. Ефективність регулювання трудових відносин такими нормами є досить низькою, залежить від конкретної держави, рівня правосвідомості її населення. Українське суспільство, зазвичай, навіть не обізнане з існуванням таких норм, не кажучи вже про їх зміст та мету цих норм, що й перешкоджає можливості застосовувати їх під час судочинства. Цікаво, що саме існування таких норм ставиться під сумнів М. О. Баймуратовим, який наголошує, що дія міжнародних норм неможлива без дотримання механізму їх імплементації, оскільки вони «не мають безпосередньої дії у національних правових системах»⁷.

Досліджуючи питання реалізації актів міжнародного регулювання праці, вітчизняний науковець О. М. Ярошенко зазначає, що реалізація міжнародних трудових норм прямої дії спричиняє значну кількість юридичних колізій. Інша ситуація, як стверджує науковець, має місце щодо правил, які містяться в актах, що вимагають обов'язкової трансформації у внутрішньодержавне право. Виконання таких положень, на його думку, є можливим лише за умови внесення змін чи доповнень у відповідні національні нормативні акти, у зв'язку з чим подібні положення не можуть породжувати колізії норм права⁸. Проте такий підхід вважається хибним. Колізії між нормами національного та міжнародного трудового права виникають навіть при трансформації останніх у внутрішньодержавне законодавство. Тут постає питання якості такої трансформації та власне нової правової норми, що виникла під час цього процесу, врахування у ній усіх положень міжнародного акта та розуміння законодавцем мети цього акта. Не зосереджуючись на проблемах правової регламентації процесу правотворчості та ефективності його здійснення компетентними державними органами – найбільш складних питаннях сучасної Української держави, слід зосередитись на такому правовому явищі, як колізії норм трудового права.

Зазвичай, найбільш негативним наслідком реалізації положень міжнародних актів у сфері праці вважають виникнення колізій між нормами внутрішньодержавного трудового права та міжнародними нормами. Взагалі, колізія норм права, на думку О. В. Москалюка, являє собою різновид юридичних суперечностей, що виникає за наявності двох та більше норм права, які врегульовують одні й ті самі суспільні відносини, але внаслідок розходження між їхнім змістом слід обрати лише одну норму. Загальна теорія права виділяє такі колізії: ієрархічні, змістовні, темпоральні (часові) та просторові⁹. Більшість колізій, що виникають під час реалізації міжнародних трудових норм, належать до ієрархічних та змістовних, є результатом так званої правотворчої помилки. Такою є, наприклад, ухвалення норми, яка містить виняток з певного загального правила, без внесення відповідних коректив у нормативно-правовий акт, який містить це загальне правило. Російський вчений М. М. Марченко відносить правотворчу помилку до суб'єктивних причин виникнення юридичних колізій, тобто тих, що залежать від волі людей – політиків, законодавців, різних представників влади. До об'єктивних та основних причин він відносить динамізм та постійний розвиток суспільних відносин, що регулюються правом; відставання національного права від темпів та реалій сучасного життя; його невідповідність міжнародним стандартам¹⁰.

У контексті дослідження особливостей реалізації міжнародних трудових норм можна говорити про дві групи колізій: між міжнародними та національними трудовими нормами; між міжнародними трудовими нормами різної юридичної сили. До першої групи належать колізії, що виникають у разі невідповідності текстів

національних та міжнародних правових актів. Текстові колізії досить поширені при відсутності або некомпетентності офіційного перекладу відповідних міжнародних актів про працю державною мовою.

Слід зазначити, що кожна сучасна міжнародна організація встановлює перелік офіційних мов, які вона використовує у своїй роботі. Надання окремій мові статусу офіційної залежить швидше від цілей, учасників та інституційних особливостей міжнародної організації, оскільки уніфікованих критеріїв вибору організацією офіційної мови у міжнародному праві не існує. Українська мова на сьогодні не є офіційною мовою жодної з міжнародних організацій, у яких Україна бере участь¹¹. Тому у більшості випадків існує потреба офіційного перекладу міжнародних актів державною мовою для їх подальшої реалізації.

В Україні функція офіційного перекладу міжнародних актів покладається на Міністерство закордонних справ (далі – МЗС) України, але, як свідчить практика, відповідний переклад зазвичай здійснюється міністерствами або іншими центральними органами виконавчої влади, робота яких безпосередньо пов'язана з об'єктом регулювання міжнародного акта. МЗС України має лише функцію редагування і керівництва над здійсненням офіційного перекладу.

Особливої актуальності щодо цього набуває точність викладу текстів конвенцій МОП українською мовою, адже вони, на думку І. Я. Кисельова, мають найбільшу кількість нормативних положень у сфері захисту праці¹². Тексти більшості нещодавно прийнятих конвенцій МОП мають так званий «неофіційний переклад» російською та українською мовами, точність якого може залежати від різних умов: освіти перекладача, його володіння юридичною термінологією, знанням практики перекладу у різних країнах. Найбільш поширеним в Україні виданням Конвенцій МОП є видання, що було здійснене Міжнародним бюро праці (далі – МБП) ще у 1999 р., яке, крім іншого, захищене авторським правом від розповсюдження без отримання спеціального дозволу від МБП¹³. Проте за останні десять років Україна прийняла багато різних документів МОП, які, зокрема, не мають адекватного перекладу державною мовою, не кажучи вже про роз'яснення та пропаганду їх мети та змісту серед населення.

Слід пам'ятати, що наявність та точність перекладу міжнародних актів у галузі праці відображається, головним чином на ефективності захисту прав та інтересів працівників – основній меті міжнародного регулювання праці. Проблема перекладу міжнародних актів у галузі праці навіть стала предметом окремого наукового дослідження. Так, вітчизняний науковець М. В. Вісьтак зосереджує увагу на недосконалості перекладу тексту Загальної декларації прав людини 1948 р., який, на її думку, є точним перекладом з російської мови та робився без звернення до текстів Декларації, викладених іншими офіційними мовами ООН¹⁴. Хоча наведені вченою неточності перекладу не спричиняють явних юридичних колізій, вони, однак, свідчать про некомпетентність перекладача та халатність відповідних державних структур.

Нині можна спостерігати деяку державну активність щодо контролю над здійсненням перекладу міжнародних актів, яка сприяє подоланню текстових колізій відповідних юридичних документів. Так, в Україні вже близько восьми років діє Центр європейського і порівняльного права, який займається точним перекладом актів Європейського Союзу (далі – ЄС), що значно спрощує процес гармонізації українського законодавства із трудовим законодавством ЄС. У Республіці Казахстан нещодавно було створено спеціальну парламентську групу для

перевірки якості перекладу міжнародних договорів державною мовою, яка є органом додаткового контролю над автентичністю офіційного перекладу.

Навіть за наявності офіційного перекладу актів міжнародного регулювання праці можуть виникати такі текстові колізії, як неоднозначне розуміння викладеної у міжнародних та національних актах юридичної термінології. Річ у тому, що держави-члени МОП належать до різних правових систем: романо-германської, англосаксонської, мусульманської та ін. У різних правових системах по-різному розуміються юридичні терміни. Тому не завжди національне розуміння того або іншого терміна, що стосується трудового права, відповідатиме формулюванню, викладеному в тексті конвенції МОП або будь-якому іншому міжнародному акті¹⁵. Деякі юридичні терміни, що широко вживаються в одній правовій системі, взагалі не мають абсолютних аналогів у інших. Застосування юридичної термінології, що використовується у галузі праці, становить додаткову складність для держав пострадянського простору, у яких активно формується нова політико-правова термінологія, активно розвивається національне трудове законодавство. Так, деякі юридичні терміни вже змінили свій зміст порівняно з радянським часом; з'явилися нові терміни, які активно використовуються в актах національного законодавства та інших юридичних документах, але ще не мають суспільного визнання¹⁶.

Загальною позитивною тенденцією у цій галузі є поступове спрощення у викладенні юридичних термінів, які використовують у своїй нормотворчості ООН, МОП, Рада Європи та інші організації; розуміння ними проблем, що виникають під час реалізації положень відповідних міжнародно-правових актів.

Крім текстової невідповідності, колізії під час реалізації міжнародних трудових норм також виникають за відсутності аналогів цих норм у національному законодавстві. І. В. Шестерякова, наприклад, зазначає відсутність у російському трудовому праві норм, які захищали б працівників від сексуального переслідування на роботі, незважаючи на значну увагу до цього питання з боку міжнародних актів¹⁷. Щодо українського трудового права, то слід привернути увагу до відсутності регламентації такого правового явища, як локаут. У більшості економічно розвинених країн правова регламентація дій роботодавців у відповідь на промислові акції працівників передбачається національними законами чи судовою практикою. Знайшла вона відображення і у низці міжнародних актів: Європейській соціальній хартії, Хартії основних прав ЄС. Відсутність правової регламентації локауту в українському трудовому праві може призвести до відповідних колізій, особливо під час діяльності філій та представництв транснаціональних корпорацій.

У юридичній літературі часто порушується питання ієрархії джерел міжнародного трудового права. Це питання має прямий зв'язок із причиною виникнення іншої групи колізій: між міжнародними трудовими нормами різної юридичної сили. Хоча українське законодавство дотримується моністичної концепції, воно, однак, сприймає міжнародні акти про працю як єдиний правовий масив. Враховуючи той факт, що міжнародне право не пропонує ніякого розмежування міжнародних актів про працю за їх юридичною силою, виникнення колізій здається неминучим, особливо враховуючи кількість відповідних актів та їх розгалуженість. Не дає відповіді на це питання й правова доктрина. Перелічуючи міжнародно-правові акти у галузі праці, вчені найчастіше починають з актів ООН, а вже потім вказують акти МОП. Реального розмежування за юридичною силою актів

ООН та МОП не існує, хоча у правовій літературі зустрічаються погляди щодо відносної переваги актів МОП, з огляду на «принцип спеціалізації». Не менш складним є питання співвідношення регіональних та універсальних міжнародних актів у галузі праці. Поширеною є теоретична думка щодо переваги останніх, однак на практиці держави частіше користуються регіональними актами під час здійснення трудоправової політики. Регіональні акти у цій сфері, як правило, містять більш детальні положення та закріплюють значно ширший спектр прав, ніж універсальні акти. Крім того, регіональні міжнародні акти приймаються хронологічно пізніше універсальних, а тому в них може бути враховано вже накопичений досвід вирішення конкретних правових проблем¹⁸. Але й регіональні акти про працю не є однорідними за своєю юридичною природою, надають різний спектр трудових прав. Досить часто постає колізія між актами Ради Європи та Співдружності Незалежних Держав, Ради Європи та ЄС. Для вирішення таких колізій існує потреба у створенні спеціальної колізійної норми, яка передбачала б, що при суперечності положень різних міжнародних актів про працю перевага надається тим, що забезпечують більш сприятливі умови для працівників.

Взагалі, вирішення такого роду колізій, оскільки воно звичайно пов'язане з правотворчістю та може відбуватися протягом значного проміжку часу, гальмуватиме процес реалізації актів міжнародного регулювання праці. Звичайно, колізій краще уникати, створювати відповідні колізійні норми, проводити ретельний аналіз трудового законодавства щодо наявності суперечностей з положеннями міжнародних актів, які плануються до ратифікації державою.

Певною особливістю реалізації міжнародних актів про працю можна вважати наявність значної кількості різних наддержавних контрольних механізмів, що діють у рамках міжнародних організацій (інституційні) або створюються для контролю за дотриманням та імплементацією окремої міжнародної угоди (договірні). Їх діяльність сприяє реалізації міжнародних трудових норм у національному законодавстві, а в конкретних випадках забезпечує захист трудових прав, передбачених міжнародними актами, шляхом отримання індивідуальних та колективних скарг від громадян. Особливо примітний у цьому плані контрольний механізм МОП, який побудований на принципі трипартизму, забезпечує участь представників працівників у нагляді за дотриманням державами своїх міжнародних зобов'язань.

Отже, реалізація положень міжнародних актів у галузі праці – це складний процес, який вимагає особливої ретельності та контролю з боку держави. Існує потреба у подоланні колізій, що виникають під час процесу реалізації, створення додаткових органів та структур, які здійснювали б адекватний переклад міжнародних актів українською мовою, контролювали його якість. Враховуючи значну кількість ратифікованих Україною міжнародних актів у сфері праці, для уникнення колізій між ними пропонується включити додатковий п. 3 до ст. 15 проекту Трудового кодексу України та викласти його у такій редакції: «Якщо виникає суперечність між положеннями чинних для України міжнародних договорів про працю, застосовуються правила тих, що забезпечують більш сприятливі умови для працівників».

1. Курс порівняльного трудового права: Підручник / Іншин М.І., Мацюк А.Р., Соцький А.М., Щербина В.І. / За ред. акад. А.Р. Мацюка. – Х.: НікаНова, 2011. – С. 343.
2. Курдюков Г.И. О методологии соотношения государства и международного права [Текст] // Методология исследования теоретических проблем международного права. – Казань, 1986 г. – С. 25.
3. Черниченко С.В. Международное право: современные теоре-

тические проблемы. – М., 1993. – С. 39. **4.** *Волохов О.С.* Порядок укладення та імплементації міжнародних договорів державами-учасницями СНД // Часопис Київського університету права. – 2010. – № 2. – С. 313. **5.** *Шестерякова І.В.* Влияние международных трудовых норм на трудовое право России // Ученые записки Таврического национального университета им. В.И. Вернадского. Серия: Юридические науки. – 2010. – № 1 (Том. 23). – С. 100. **6.** *Лушиников А.М., Лушиникова М.В.* Курс трудового права: Учебник: В 2 т. – Т. 1: Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Статут, 2009. – С. 640. **7.** *Баймуратов М.О.* Застосування норм міжнародного права у правовій системі України // Актуальні проблеми тлумачення і застосування юридичних норм: Збірник статей учасників міжн. науково-практичної конф., присвяченої пам'яті П.О. Недбайла (28–29 березня 2008 р.). – Львів, 2008. – С. 4. **8.** *Ярошенко О.М.* Теоретичні та практичні проблеми джерел трудового права України: Монографія. – Х. : Видавець СПД ФО Вапнярчук Н.М., 2006. – С. 76-77. **9.** *Малишев Б.В., Москалюк О.В.* Застосування норм права (теорія і практика): Навч. посіб. / За заг. ред. Б.В. Малишева. – К.: Реферат, 2010. – С. 147-149. **10.** *Общая* теория государства и права: Академический курс: В 3 т. – Т. 2. / [Отв. ред. М.Н. Марченко]. – М.: Зерцало. – 2007. – С. 752-753. **11.** *Официальные языки международных организаций* [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://ru.wikipedia.org/wiki/Официальный_язык. **12.** *Киселев И.Я.* Сравнительное и международное трудовое право. Учебник для вузов. – М. : Дело, 1999. – С. 457. **13.** *Єрмоєнко В.В.* Колізії між актами міжнародного права та нормативно-правовими актами України про працю // Ученые записки Таврического национального университета им. В.И. Вернадского. Серия: Юридические науки. – 2010. – № 1 (Том. 23). – С. 116. **14.** *Вісьтак М.Я.* Проблеми офіційного перекладу міжнародно-правових актів про працю // Проблеми державотворення і захисту прав людини в Україні: Матеріали XVI регіональної науково-практичної конференції. 8–9 лютого 2010 р. – Львів, 2010. – С. 244. **15.** *Шестерякова І.В.* Цит. праця. – С. 103. **16.** *О русской редакции Европейской Хартии местного самоуправления* / А.А. Замотаев, В.И. Чекалкин // Муниципальная власть. – 2007. – № 1. – С. 7-8. **17.** *Шестерякова І.В.* Там само. – С. 104. **18.** *Гусов К. Н., Лютюв Н. Л.* Международное трудовое право: Учеб. – М. : Проспект, 2012. – С. 118-119.