

Роль міжнародних стандартів праці у формуванні України як соціальної держави

The role of international labor standards in the formation of Ukraine as a social state

Наталія Щербюк

Ключові слова:

державна, соціальна держава, правова норма, міжнародна норма, права людини, трудове право.

Key words:

state, social state, legal norm, international norm, human rights, labor law.

Перехідний період, який розпочався з моменту проголошення незалежності України й триває досі, відкриває перед державою різні шляхи розвитку та створює декілька можливих варіантів подальшої еволюції її соціальної й державно-правової політики. Що стосується України, то вона проголосила себе суверенною, незалежною, демократичною, правовою й соціальною державою. Сучасний стан розвитку трудового законодавства можна охарактеризувати як процес законотворчості. З огляду на це актуальним залишається питання про правове регулювання трудових відносин в умовах реалізації конституційних положень про Україну як соціальну державу. Адже важливо не лише проголосити певну ідею, а й втілити її в життя. У цьому для нас надійними помічниками можуть стати міжнародний досвід і практика.

Теоретичні аспекти соціальної держави, проблеми правового регулювання трудових відносин, а також міжнародно-правових стандартів у галузі найманої праці досліджували радянські, вітчизняні й зарубіжні науковці, такі як М. Бойко, Н. Болотіна, С. Іванов, І. Кисельов, С. Каринський, В. Кудрявце, А. Курінь, В. Курилов, І. Лаврінчук, Р. Лівшиць, С. Маврін, А. Малько, С. Поленіна, О. Процевський, В. Прокопенко, Г. Чанишева, О. Ярошенко та інші. Віддаючи належне науковому доробку названих науковців, варто зазначити, що багато питань залишаються малодослідженими або ж потребують перегляду з огляду на глобалізаційні процеси.

Метою статті є аналіз видів міжнародних стандартів праці та їх ролі в процесах реформування й становлення України як соціальної та правової держави.

Проголошення держави соціальною є своєрідною програмою для її суспільно-політичного й державно-правового розвитку. Як зазначається в літературі, соціальна держава – це чинник суспільного благополуччя, який ґрунтується на принципах соціальної рівності, солідарності та взаємної відповідальності. Конституційне закріплення соціальності держави означає покладення на неї загальносоціальної функції турботи влади про благо всіх громадян і розподіл матеріальних негараздів пропорційно до їх економічного потенціалу¹.

Варто зауважити, що право на працю є соціальним правом людини. Його соціальність, як зазначає Н. Болотіна, виявляється в можливості особи отримати від держави допомогу в працевлаштуванні та забезпечити рівень життя, гідний людини, як для себе, так і для членів своєї сім'ї. Також соціальність означає визначення державою низки соціальних стандартів і державних гарантій, які повинні бути дотримані будь-яким роботодавцем та не можуть бути знижені. Крім того, соціальність – це встановлення юридичними засобами умов, що сприяють досягненню згоди між двома найбільш значимими групами в суспільстві – найманими працівниками та роботодавцями². Окрім права на працю, у міжнародних актах і конституціях держав встановлюється цілий «пакет» трудових прав. Цей перелік не є вичерпним та має тенденцію до збільшення. Як зазначав Р. Лівшиць, право на працю має основоположний, фундаментальний характер, з нього постають усі інші трудові права³.

¹ Эбзеев Б. Человек, народ, государство в конституционном строе Российской Федерации : [монография] / Б. Эбзеев. – М. : Юридическая литература, 2005. – С. 386.

² Болотіна Н. Трудове право України : [підручник] / Н. Болотіна. – К. : Вікар, 2006. – С. 31–32.

³ Иванов С. Личность в советском трудовом праве / С. Иванов, Р. Лившиц. – М. : Наука, 1982. – С. 139.

Правовою передумовою формування соціальної держави є розвинена система соціального законодавства, зокрема й чинних міжнародно-правових актів. Система цих актів, які проголошують і гарантують політичні, соціально-економічні та культурні права особистості, утворює надійне правове підґрунтя соціальної правової держави, закріплює певні соціальні стандарти, забезпечення яких становить конституційний обов'язок держави.

У науці трудового права під міжнародно-правовим регулюванням праці розуміють регулювання умов праці й охорони законних прав працівників за посередництвом міжнародних угод. Воно є одним із різновидів захисту прав людини та інститутом, який успішно функціонує в сучасному трудовому праві⁴.

Стаття 9 Конституції України проголошує, що чинні міжнародні договори, згоду на обов'язковість яких надано Верховною Радою України, є частиною національного законодавства України⁵. Статтею 8-1 Кодексу законів про працю України 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 міжнародної угоди⁶. Як бачимо, чинне вітчизняне законодавство закріплює можливість прямого застосування норм міжнародного права, а також пріоритет міжнародних норм перед нормами національного права, зокрема й у сфері трудового права.

Результатом міжнародно-правового регулювання праці є міжнародні трудові стандарти. І. Кисельов розуміє їх як результат міжнародно-правового регулювання праці, який полягає в регламентації за допомогою угод між державами питань, що пов'язані із застосуванням найманої праці, покращенням її умов, охороною праці, захистом індивідуальних і колективних інтересів працівників. У такий спосіб міжнародними зусиллями створено звід модельних актів про працю. Його освоєння є необхідною умовою розробки й удосконалення будь-якої національної системи трудового законодавства, яка прагне відповідати загальноцивілізаційним вимогам⁷.

Як зазначає В. Костюк, Організації Об'єднаних Націй (далі – ООН) і Міжнародній організації праці (далі – МОП) належить ключова роль у виробленні міжнародних стандартів із питань праці та розвитку міжнародного трудового права⁸.

Варто зауважити, що саме правові документи ООН стали фундаментальною основою в процесі формування правової моделі міжнародних трудових стандартів, оскільки саме в них програмно й нормативно закріплено трудові права. Центральне місце в згаданому переліку посідає Загальна декларація прав людини. У преамбулі цього міжнародного документа вказано, що декларація проголошена лише як «завдання, до виконання якого повинні прагнути всі народи та всі держави»⁹. З плином часу характер цього акта змінився з політичного на політико-правовий. Загальна декларація прав людини стала першим універсальним міжнародно-правовим документом, у якому держави погодили, систематизували та проголосили основні права й свободи, які повинна мати кожна людина на землі, у тому числі й у сфері трудового права.

Як зауважує Ю. Черткова, Загальна декларація прав людини разом із прийнятими на її основі міжнародними пактами про права людини стала своєрідним міжнародним кодексом прав і свобод людини, який визнаний більшістю держав сучасного світу, та встановила загальногуманістичні стандарти прав і свобод людини¹⁰.

⁴ Черноус О. Джерела міжнародного правового регулювання праці та їх вплив на національне законодавство / О. Черноус // Право і безпека. – 2012. – № 4(46). – С. 250.

⁵ Конституція України : Закон України від 28 червня 1996 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/254k/96-вр>.

⁶ Кодекс законів про працю України : Закон України від 10 грудня 1971 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/кзпп>.

⁷ Киселев И. Сравнительное и международное трудовое право / И. Киселев. – М. : Дело, 1999. – С. 447.

⁸ Костюк В. Міжнародні договори у системі джерел трудового права / В. Костюк // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Право». – 2015. – Вип. 31. – Т. 2. – С. 67.

⁹ Загальна декларація прав людини [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/995_015.

¹⁰ Черткова Ю. Міжнародно-правові акти як джерела трудового права України / Ю. Черткова // Ученые записки Таврического национального университета имени В.И. Вернадского. Серия «Юридические науки». – 2009. – Т. 22(61). – № 1. – С. 175.

Фундаментальні положення щодо основних прав людини у сфері праці й трудових відносин, визначені правовими документами ООН, конкретизовано та деталізовано МОП. Конвенції й рекомендації МОП, як зазначає В. Костюк, утворюють міжнародний кодекс праці¹¹.

У науці трудового права існують різні позиції науковців щодо класифікації норм, розроблених МОП. Зокрема, О. Черноус пропонує поділити їх на дві великі групи залежно від об'єкта правового впливу та категорій працівників, щодо яких взаємоузгоджуються інтереси держав – членів МОП. До першої групи належать такі норми:

- 1) які визначають основні права людини у сфері праці, гарантії їх забезпечення й захисту;
- 2) спрямовані на вирішення проблем зайнятості та запобігання безробіттю;
- 3) що визначають основи й пріоритети соціальної політики, соціального забезпечення та соціального страхування;
- 4) які регулюють умови праці й відпочинку;
- 5) що стосуються колективно-договірного регулювання та реалізації й захисту колективних прав працівників.

Другу групу міжнародних трудових стандартів становлять такі норми:

- 1) щодо зайнятості й визначення умов праці та відпочинку жінок;
- 2) які регулюють працю дітей і підлітків;
- 3) які регулюють працю осіб похилого віку;
- 4) які визначають основи правового статусу працівників-мігрантів та регулюють трудові відносини;
- 5) які регулюють працю певних категорій працівників (зайнятих у промисловості, на транспорті, шахтах, у торгівлі, сільському господарстві, працівників плантацій тощо)¹².

Виділяють також такі критерії класифікації міжнародних норм у сфері праці: а) форму вираження міжнародних норм про працю; б) спосіб звернення до регулювання трудових відносин; в) контингент працівників, на яких вони поширюються; г) об'єкт регулювання¹³.

За формою вираження міжнародні норми поділяються на конвенції та рекомендації, оскільки історично так склалось, що МОП обрала саме ці форми. Вирішення питання про те, якої саме форми надати сукупності норм про працю (конвенції чи рекомендації), залежить від позицій держав-учасниць і тієї ролі, яка покладається на кожну із зазначених форм представниками працівників, підприємців та урядів. К. Гусов і В. Толкунова зазначають, що в тих випадках, коли з одного й того ж питання приймаються конвенція та рекомендації, у підприємців з'являється можливість для маневру: важливі положення можна оголосити другорядними й зафіксувати їх у рекомендаціях, а не в конвенції¹⁴.

Іншим критерієм для класифікації конвенцій і рекомендацій МОП є спосіб звернення до регулювання проблем праці. Він дає змогу відповісти на запитання про кількість конвенцій і рекомендацій, які присвячуються регулюванню загальних питань трудових відносин, а також виділити ті з них, які поряд із загальними нормами містять спеціальні, спрямовані на регулювання праці окремих категорій працівників або на окремі аспекти регламентації трудових відносин. Друга група, як правило, складається зі спеціальних норм: норм-пільг, норм-доповнень, норм-переваг, норм-привілеїв, норм-винятків.

Контингент працівників, на яких поширюються конвенції й рекомендації МОП, виступає третьою класифікуючою ознакою. Згідно з нею можна виділити конвенції та рекомендації, що мають універсальну сферу застосування, тобто поширюються на всіх працівників незалежно від сфери застосування праці. Значну частину конвенцій і рекомендацій можна віднести до загальних, які мають вказівку на сферу застосування (зокрема, промислову чи непромислову сферу). Коло працівників, які охоплені соціально-правовим захистом, при цьому конкретизується загальною вказівкою на сферу застосування праці, а не родом занять, професією, кваліфікацією, спеціальністю. Частина міжнародних стандартів стосується або особливих умов праці, або ж конкретних галузей виробництва й обслуговування, тобто мають вузьку спеціалізовану сферу

¹¹ Костюк В. Міжнародні договори у системі джерел трудового права / В. Костюк // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Право». – 2015. – Вип. 31. – Т. 2. – С. 67.

¹² Черноус О. Джерела міжнародного правового регулювання праці та їх вплив на національне законодавство / О. Черноус // Право і безпека. – 2012. – № 4(46). – С. 251.

¹³ Гусов К. Трудовое право России : [учебник] / К. Гусов, В. Толкунова. – М. : Проспект, 2004. – С. 463.

¹⁴ Гусов К. Трудовое право России : [учебник] / К. Гусов, В. Толкунова. – М. : Проспект, 2004. – С. 465.

дії. Коло працівників, на яких вони поширюють свій соціально-правовий захист, завжди чітко визначене в назві документа та міститься в його змісті. Фактично вони повністю складаються зі спеціальних норм про працю, які вироблені з урахуванням особливостей сфери застосування праці та кола осіб, на яких вони поширюються.

За об'єктом регулювання можна виокремити такі акти: 1) які регулюють питання працевлаштування й реалізації права на працю; 2) що регулюють працю за відхилення від нормальних умов праці; 3) які регулюють питання зайнятості, професійної орієнтації й підготовки; 4) що регулюють робочий час і час відпочинку; 5) які регулюють питання оплати праці; 6) що регулюють охорону праці, підвищення кваліфікації.

Міжнародні стандарти у сфері праці приймаються також на регіональному рівні. Зокрема, у межах Ради Європи ухвалено низку основоположних міжнародно-правових актів (договорів), які стосуються питань праці (наприклад, Конвенцію про захист прав людини і основоположних свобод, Європейську соціальну хартію). Конвенції регіональних міжнародних організацій – це різновид багатосторонніх міжнародних договорів з обмеженою кількістю учасників, що зумовлюється їх регіональним характером.

Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод закріплює мінімальні стандарти, які відповідають вимогам європейського конституціоналізму. Згідно з нею держави-учасниці зобов'язуються забезпечити закріплені в ній права й свободи кожному, хто перебуває під їх юрисдикцією.

Європейська соціальна хартія є продовженням і доповненням до вищенаведеної конвенції. Вона включає найбільш широкий (якого немає в інших міжнародних документах) перелік основних, і насамперед трудових, прав та встановлює обов'язок держав щодо їх реалізації. У Європейській соціальній хартії зібрані права, які закріплені одночасно в актах ООН, конвенціях і рекомендаціях МОП. І. Кисельов зазначає, що Європейську соціальну хартію можна розглядати як важливий документ міжнародного права, що синтезував основні трудові права для європейських держав і встановив певний рівень щодо захисних функцій трудового права, який не може знижувати жодна європейська держава, яка визнає демократію, соціальні цінності та ідеали¹⁵.

Останнім часом помітна тенденція зближення правових систем (у тому числі й стандартів трудових прав) Ради Європи та Європейського Союзу. Як зазначає суддя Європейського суду з прав людини Л. Петтіті, сама ідея системи європейських стандартів у сфері прав людини полягає в тому, щоб основні права й свободи людини запанували над національним суверенітетом¹⁶. Україна ще в 1994 р. уклала Угоду про партнерство і співробітництво з Європейськими Співтовариствами та їх державами-членами. На її підставі було визначено базові засади й принципи співробітництва та партнерства з питань праці, соціального забезпечення, напрямів імплементації трудового законодавства до законодавства Європейського Союзу з питань праці. У 2014 р. між Україною та Європейським Союзом укладено Угоду про асоціацію, у якій регламентується низка питань щодо співробітництва й партнерства у сфері праці.

Окрему групу в системі міжнародного співробітництва з питань праці посідають двосторонні міжнародні договори України з іншими державами. Такі договори укладено з Білоруссю, Грузією, Російською Федерацією тощо.

О. Ярошенко підкреслює, що міжнародні договори в царині регулювання праці поділяються на ті, які виконуються самостійно, та ті, які самостійно виконуватись не можуть. За допомогою цього держава вирішує проблему диференціації своїх міжнародних зобов'язань, поділяючи їх на дві групи. Першу утворюють зобов'язання, які держава бере на себе та з моменту набрання чинності міжнародним договором готова забезпечити їх виконання, а другу – зобов'язання, реалізацію яких держава через різні причини не здатна забезпечити в цей момент. І доки в державі не з'являться певні можливості, вона не буде приймати внутрішньодержавні акти¹⁷.

Саме тому із загальної кількості конвенцій і рекомендацій МОП, яких налічується більше 300, лише третину ратифіковано Україною. Наша держава не має змоги ратифікувати також інші міжнародні доку-

¹⁵ Киселев И. Трудовые стандарты Совета Европы / И. Киселев // Труд за рубежом. – 1999. – № 4. – С. 115.

¹⁶ Лушников А. Курс трудового права : [учебник] : в 2 т. / А. Лушников, М. Лушникова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Статут, 2009–2009. – Т. 1 : Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. – 2009. – С. 595.

¹⁷ Ярошенко О. Джерела трудового права : автореф. дис. ... докт. юрид. наук : спец. 12.00.05 / О. Ярошенко ; Нац. юрид. академія України ім. Я. Мудрого. – Х., 2007. – С. 12.

менти, зокрема й Європейську соціальну хартію. Це зумовлено тим, що Європейська соціальна хартія вимагає від її учасників дотримання європейських стандартів у сфері економічного та соціального захисту прав людини, а виконання цих вимог для України повною мірою через її соціально-економічний розвиток, рівень життя населення, систему гарантій соціально-економічних прав поки що є неможливим.

Таким чином, побудова в Україні соціальної держави має супроводжуватись зміщенням пріоритетів у правовому регулюванні праці, які повинні відповідати найвищим вимогам, загальносвітовим стандартам прав людини та міжнародним нормам трудового права. Ми поділяємо позицію вчених, які зазначають, що поряд із позитивними змінами у сфері реалізації громадянських і політичних прав, зокрема розширенням юридичних механізмів їх захисту, умови здійснення другого покоління прав не можуть бути охарактеризовані так само позитивно. Окрім безпосередньо економічних передумов відповідних процесів в Україні, не менш важливим є вдосконалення юридичного забезпечення їх реалізації. Зокрема, необхідна розгорнута регламентація соціальних прав, доведення їх змісту до максимальної конкретизації, що забезпечуватиме найбільш повну їх реалізацію¹⁸. Від цього залежить ступінь розвиненості соціального складника в будь-якій правовій державі.

Як зазначає французький юрист А. Супіо, трудове право стало юридичним нововведенням ХХ століття, а основні його принципи зовсім не втратили своє значення (трудоий договір забезпечує статус найманого працівника, колективний договір – свободу об'єднання й право на страйк). Їх необхідно лише пристосувати до соціальних та економічних змін, водночас зберігши його основоположні цінності¹⁹. Слушною є позиція Н. Болотіної, яка зазначає, що процес конвергенції може бути успішним у разі дотримання трьох умов: збереження всього кращого у вітчизняному законодавстві, перенесення кращих моделей, ідей і принципів із зарубіжного законодавства та врахування особливостей національної правової системи²⁰. Саме врахування того, що трудове право виникло в результаті необхідності забезпечення соціальних прав людини в процесі здійснення найманої праці, а також відповідність останнього найбільш високим стандартам прав людини та міжнародним нормам трудового права сприятиме розвиненості соціального складника в нашій державі.

Анотація

Статтю присвячено розгляду питання про роль міжнародних стандартів праці в процесі реформування соціально-економічних і політико-правових сфер життя в Україні. Проаналізовано положення Конституції України та чинного законодавства щодо місця норм міжнародних договорів у системі права України. Досліджено види міжнародних актів, які містять міжнародні стандарти у сфері праці. Акцентується увага на вдосконаленні вітчизняного трудового законодавства, що є однією з передумов становлення України як соціальної держави.

Summary

The article is devoted to consideration of the role of international labor standards in the process of reforming the socio-economic and political and legal spheres of life in Ukraine. Analyzed provisions of the Constitution of Ukraine and current legislation regarding the place of the rules of international treaties in the legal system of Ukraine. Studied types of international instruments containing international labor standards. Attention is focused on improving national labor legislation is a prerequisite for the formation of Ukraine as a social state.

¹⁸ Рабінович П. Загальна декларація прав людини і Україна / П. Рабінович // Права людини і Україна : праці Львівської лабораторії прав людини Академії правових наук України / за ред. П. Рабіновича. – Львів : Світ, 1999. – С. 9 ; Козюбра Н. Украина / Н. Козюбра // Конституционное правосудие и социальное государство : сб. докладов. – М. : Ин-т права и публич. политики, 2003. – С. 191.

¹⁹ Киселев И. Новый облик трудового права стран Запада (прорыв в постиндустриальное общество) / И. Киселев. – М. : Интел-Синтез, 2003. – С. 13.

²⁰ Болотіна Н. Трудове право України : [підручник] / Н. Болотіна. – К. : Вікар, 2006. – С. 24.

Використана література:

1. Болотіна Н. Трудове право України : [підручник] / Н. Болотіна. – К. : Вікар, 2006. – 725 с.
2. Гусов К. Трудовое право России : [учебник] / К. Гусов, В. Толкунова. – М. : Проспект, 2004. – 492 с.
3. Эбзеев Б. Человек, народ, государство в конституционном строе Российской Федерации : [монография] / Б. Эбзеев. – М. : Юридическая литература, 2005. – 567 с.
4. Загальна декларація прав людини [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/995_015.
5. Иванов С. Личность в советском трудовом праве / С. Иванов, Р. Лившиц. – М. : Наука, 1982. – 232 с.
6. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10 грудня 1971 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/кзпп>.
7. Козюбра Н. Украина / Н. Козюбра // Конституционное правосудие и социальное государство : сб. докладов. – М. : Ин-т права и публич. политики, 2003. – С. 188–191.
8. Конституція України : Закон України від 28 червня 1996 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/254к/96-вр>.
9. Костюк В. Міжнародні договори у системі джерел трудового права / В. Костюк // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Право». – 2015. – Вип. 31. – Т. 2. – С. 65–68.
10. Киселев И. Новый облик трудового права стран Запада (прорыв в постиндустриальное общество) / И. Киселев. – М. : Интел-Синтез, 2003. – 160 с.
11. Киселев И. Сравнительное и международное трудовое право / И. Киселев. – М. : Дело, 1999. – 728 с.
12. Киселев И. Трудовые стандарты Совета Европы / И. Киселев // Труд за рубежом. – 1999. – № 4. – С. 111–123.
13. Лушников А. Курс трудового права : [учебник] : в 2 т. / А. Лушников, М. Лушникова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Статут, 2009–2009. – Т. 1 : Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. – 2009. – 879 с.
14. Рабінович П. Загальна декларація прав людини і Україна / П. Рабінович // Права людини і Україна : праці Львівської лабораторії прав людини Академії правових наук України / за ред. П. Рабіновича. – Львів : Світ, 1999. – С. 8–10.
15. Черноус О. Джерела міжнародного правового регулювання праці та їх вплив на національне законодавство / О. Черноус // Право і безпека. – 2012. – № 4(46). – С. 249–253.
16. Черткова Ю. Міжнародно-правові акти як джерела трудового права України / Ю. Черткова // Ученые записки Таврического национального университета имени В.И. Вернадского. Серия «Юридические науки». – 2009. – Т. 22(61). – № 1. – С. 173–178.
17. Ярошенко О. Джерела трудового права : автореф. дис. ... докт. юрид. наук : спец. 12.00.05 / О. Ярошенко ; Нац. юрид. академія України ім. Я. Мудрого. – Х., 2007. – 42 с.

Наталія Щербюк,
кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри філософії, політології та права
Луцького національного технічного університету