

УДК 349.2

ПРОБЛЕМИ Й ПРОГАЛИНИ В НАЦІОНАЛЬНОМУ ТА МІЖНАРОДНОМУ ТРУДОВОМУ ПРАВІ

CHALLENGES AND GAPS IN THE NATIONAL AND INTERNATIONAL LABOR LAW

Чижмарь Ю.В.,
адвокат

У статті надано визначення таким поняттям, як проблеми та прогалини в національному й міжнародному трудовому праві. Виділено основні види цих проблем. Зроблено акцент на важливості їх вирішення.

Ключові слова: проблеми, прогалини, національне трудове право, міжнародне трудове право, Міжнародна організація праці.

В статье дано определение таких понятий, как проблемы и упущения в национальном и международном трудовом праве. Выделены основные виды данных проблем. Сделан акцент на важности их решения.

Ключевые слова: проблемы, упущения, национальное трудовое право, международное трудовое право, Международная организация труда.

In the article such notions as problems and gaps in national and international labor law were defined. The main types of such problems were described. Attention was paid to the importance of solving these problems.

Key words: problems, gaps, national labor law, international labor law, International Labor Organization.

Актуальність теми. Під час взаємодії національного й міжнародного трудового права часто виникає проблема щодо регулювання їх співвідношення через прогалини та неточності в актах трудового законодавства, проблема застосування практики міжнародних судів, невідповідності міжнародних нормативно-правових актів основним міжнародним стандартам праці тощо. Крім прогалин, у системах міжнародного й національного трудового права існує низка інших теоретико-прикладних проблем, які

буде досліджено. Вважаємо за доцільне наголосити на тому, що проблеми в аналізованій категорії виникають усе частіше, оскільки відбувається все глибша інтеграція систем міжнародного й національного трудового права.

Стан дослідження. Проблемами та прогалинами міжнародного права займалися М. Боса, Г. Кельзен, В. Лазарєв, Д. Левін, В. Ліхачов, Л. Сіора, Д. Фельдман та інші вчені. Відповідні наукові розробки відіграли вагомий роль у системі теоретичних знань у

сфері міжнародного права. Натомість проблемам і прогалинам національного трудового права присвячено наукові пошуки таких авторів, як В. Венедіктов, Я. Кондратьєв, П. Пилипенко, І. Прибиткова, Ю. Рямаренко, О. Ярошенко та багато інших.

Метою статті є комплексне дослідження цієї проблеми та доповнення системи наукових знань тезами за аналізованою тематикою.

Виклад основного матеріалу. Не приділяючи надмірної уваги вивченню різних позицій учених, надамо власне визначення досліджуваних категорій. Проблеми міжнародного та національного трудового права – це стан системи нормативно-правових актів міжнародного й національного трудового права, а також їх співвідношення, за яких виникають труднощі із застосуванням конкретної норми або низки норм на практиці з метою досягнення завдань, задля яких існують відповідні нормативно-правові акти й відповідний стан потребує усунення (з точки зору практики), а також стан системи наукових знань та їх співвідношення, за якого відповідні елементи такої системи не узгоджуються один з одним і не дозволяють узгодити думки або чітко сформулювати концепції та відповідний стан потребує додаткових досліджень, розробок, вивчень (з точки зору науки).

Так, на нашу думку, прогалини трудового права – відсутність нормативно-правового регулювання суспільних трудових відносин, яке унеможлиблює або ускладнює застосування норм трудового права на ці суспільні відносини, що потребують правового регулювання, зокрема, під час виникнення трудового спору.

У свою чергу прогалини міжнародного трудового права – це відсутність міжнародних-правових норм щодо врегулювання зобов'язання держав дотримуватись своїх зобов'язань у сфері трудового права чи міжнародних трудових стандартів, якщо існує об'єктивна необхідність у міжнародно-правовому регулюванні відносин у сфері використання найманої праці.

З огляду на те, що маємо на меті дослідити прогалини, наявні у сфері співвідношення норм національного й міжнародного трудового права, вважаємо за необхідне надати визначення цього об'єднаного поняття, яке будемо використовувати далі. Так, прогалини в національному та міжнародному трудовому праві – це відсутність регулювання трудових відносин на рівні національного законодавства й міжнародних правових актів, що не дає можливості повною мірою застосувати норми міжнародного права чи національного законодавства щодо конкретних випадків, які потребують такого регулювання.

Зокрема, першою проблемою, яка буде досліджуватися нами, визначено проблему застосування положень деяких міжнародних договорів, які мають опосередковане значення для регулювання трудових правовідносин, проте визнаються частиною національного законодавства та є обов'язковими для застосування правозастосовними органами держав, що ратифікували чи в інший прийнятний спосіб затвердили відповідний міжнародний правовий договір.

У цьому разі йдеться про те, що відповідні акти міжнародного права мають таку конструкцію, яка робить їх застосування щодо конкретних трудових правовідносин у конкретній державі ускладненою, хоча останні встановлюють певні інтереси й права для відповідних суб'єктів трудових правовідносин. Як приклад можна навести конструкцію ст. 6 Конвенції Міжнародної організації праці (далі – МОП) про роботу на умовах неповного робочого часу від 24.06.1994 р. № 175 (далі – Конвенція): «Передбачені законом системи соціального забезпечення, які охоплюють осіб, зайнятих професійною діяльністю, повинні бути пристосовані таким чином, щоб працівники, зайняті неповний робочий час, користувалися умовами, еквівалентними тим, якими користуються працівники, які є зайнятими повний робочий час та перебувають у схожій ситуації; ці умови можуть визначатися пропорційно тривалості робочого часу, внескам чи заробіткам, іншими методами, що відповідають національному законодавству й практиці» [1]. Таким чином, держава, яка ратифікувала положення Конвенції, зазвичай визнає обов'язковість її дії нарівні з національним законодавством, тобто відповідні положення повинні застосовуватися під час певних трудових спорів.

Проаналізувавши наведену конструкцію, можна встановити, що, з одного боку, таким положенням вводиться обов'язок саме держави врегулювати це питання на правовому рівні в спосіб, прийнятний у правовій системі відповідної держави, а з іншого – особам, зайнятим на неповний робочий час, надається гарантія дотримання їх прав із боку роботодавця та держави.

При цьому зазвичай такі питання в більшості держав вирішуються прийняттям відповідного законодавства – закону чи підзаконного нормативно-правового акта, що є дискретним повноваженням держави, і в здійсненні відповідних повноважень не мають втручатися судові або будь-які інші органи. Відповідно, за такої ситуації механізм захисту трудових прав та інтересів працівників зазвичай буде обмеженим. Крім того, конкретних зобов'язань щодо того, яким чином відповідне положення має бути введено, зокрема й строків, порядку прийняття, порядку захисту прав та інтересів осіб у разі їх порушення, у Конвенції не встановлено.

З огляду на наведене може виникнути ситуація, коли стан національного законодавства не відповідає вимогам Конвенції. Таким чином, особа, права якої визначено аналізованою нормою шляхом покладення на державу обов'язку щодо їх забезпечення в належний спосіб, матиме обмежену можливість способів захисту своїх прав, оскільки зобов'язати державу прийняти той чи інший закон у тому чи іншому вигляді національні суди зазвичай не можуть. Може лише бути скасовано відповідний законодавчий акт, якщо держава визнає примат міжнародних договорів над національним законодавством, проте й у такому разі це не вирішуватиме проблеми щодо порушення прав та інтересів такої особи.

При цьому зазначимо, що відповідні конструкції в міжнародних правових договорах зустрічаються

досить часто, оскільки саме щодо держави встановлюються зобов'язання із забезпечення прав та інтересів суб'єктів трудових правовідносин.

Таким чином, проблемою є ситуація, коли відповідних міжнародно-правових актів, що встановлюють міжнародні стандарти праці неконкретизовано у формі обов'язку держави щодо забезпечення відповідних стандартів у національному законодавстві й відповідних дієвих механізмів захисту прав та інтересів осіб, яких вони стосуються, не передбачено. При цьому конструкція відповідних положень ускладнює або взагалі унеможливує їх застосування судами загальної юрисдикції.

Ще однією проблемою міжнародного й національного трудового права є співвідношення рішень Європейського суду з прав людини (далі – ЄСПЛ) із системою національного трудового права.

Відповідно до ст. 17 Закону України «Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини» національні суди застосовують практику ЄСПЛ як джерело права [2]. Проте в цьому законі не зазначено, яке саме місце відповідне джерело права матиме в системі права, не окреслено його юридичну силу, не вказано, яка частина застосовуватиметься: лише регулятивна чи описова. Не визначено відповідні положення також в інших актах законодавства. Отже, можемо зробити висновок про наявність прогалини права із цього приводу. Якщо з простої логіки ще можна визначити, що описова частина рішення також застосовуватиметься, оскільки в ній викладено позицію ЄСПЛ, то щодо юридичної сили такого акта та його місця в системі нормативно-правових актів за ієрархією конкретні вказівки відсутні. Тому не визначено, як діяти національним судам у разі, коли практика ЄСПЛ суперечитиме законодавству України чи міжнародним договорам, які ратифіковані Україною й вважаються національним законодавством України.

Таким чином, наявна проблема, що полягає в прогалині права щодо співвідношення міжнародного й національного трудового права, а саме місця практики Європейського суду з прав людини в національній правовій системі у сфері трудового законодавства.

Крім цього, можна визначити ще одну проблему щодо забезпечення застосування положень конвенцій і рекомендацій МОП. Механізм забезпечення встановлено в Статуті МОП. Так, згідно з положеннями Статуту МОП кожний член організації зобов'язаний протягом року з моменту закриття конференції, на якій прийнято конвенцію чи рекомендацію Адміністративною Радою МОП, повідомляти організацію про стан законодавства з приводу питань, які порушені в тій чи іншій конвенції або рекомендації, а також про заходи, які плануються прийняти для застосування положень конвенції чи рекомендації. Крім того, щодо конвенції повідомляється про наявність обставин, які перешкоджають її ратифікації [3]. Зазначимо, що жодних інших зобов'язань, крім відповідного подання, на члена МОП не покладається. Таким чином, за відсутності дієвого механізму забезпечення дотримання міжнародних стандартів

МОП державами-членами неможливо вказувати на ефективність відповідного міжнародно-правового регулювання надати компетентній у цьому питанні владі для вирішення питання про ратифікацію конвенції чи впровадження в національне законодавство рекомендації. Члени МОП також є зобов'язаними щодо визначення трудових правовідносин.

Це безумовно є проблемою міжнародного правового регулювання забезпечення якісного співвідношення національного й міжнародного трудового права. Таким чином, можемо зробити висновок про те, що в результаті відсутності механізму забезпечення дотримання міжнародних стандартів державами останні можуть неналежно застосовуватися в трудових правовідносинах під юрисдикцією держав-членів МОП. Тобто будь-яких повною мірою негативних наслідків для держав, що не дотримуються міжнародних стандартів праці, не наставатиме.

Ще однією проблемою, про яку варто зазначити, є проблема положень актів міжнародного законодавства, які зазначають про необхідність та/або можливість упроваджувати елементи державної політики у сфері праці шляхом колективно-правового регулювання. Як уже зазначалося, колективно-правове регулювання є одним із способів подолання прогалин у національному й міжнародному трудовому праві.

Проте якщо відповідну угоду не укладено на загальнодержавному рівні, регулювання такої угоди чи договору буде поширюватися на окреслене коло суб'єктів або галузей економіки. У такому випадку прогалини будуть подолані лише частково та в окремих сегментах системи права. Ще гіршим є випадок, коли в державі з романо-германською системою права в законодавстві не врегульовано конкретний аспект трудових відносин, який мав би чітко врегульовуватися саме актами законодавства. На нашу думку, така ситуація не сприятиме вирішенню правових проблем, натомість спричинить виникнення багатьох прогалин у системі права.

Також зазначимо, що ще однією проблемою, яка лежить у сфері співвідношення міжнародного й національного трудового права, є проблема механізму забезпечення виконання рішень Міжнародного Суду при МОП.

Так, конвенції, ратифіковані державою, зазвичай підлягають застосуванню в системі національних судів держави, яка її ратифікувала. Проте не в усіх державах такі конвенції будуть прямо й безумовно застосовуватися. Крім цього, через особливості національного законодавства такий механізм прямого захисту прав та інтересів, що передбачені у відповідній конвенції, може бути обмеженим. Наприклад, спори з приводу невиконання положень ратифікованих державами конвенцій, що виникли між самими державами, належать до компетенції Міжнародного Суду при МОП.

Статутом МОП передбачено порядок провадження за скаргами щодо порушення однією з держав-учасниць умов положень конвенцій, які було ратифіковано. Не будемо зупинятися на детальному аналізі цього порядку та зазначимо, що останній є вкрай складним.

Лише пройшовши тривалі процедури, справа може допускатися до розгляду в Міжнародному Суді при МОП. Рішення Міжнародного Суду щодо скарги буде остаточним. У такому разі конференція МОП матиме право прийняти щодо держави-члена відповідне рішення, яке вважатиметься необхідним [3]. Проте відповідних конкретних положень щодо того, що таке рішення матиме обов'язковий характер, чи щодо порядку його виконання немає. Також не передбачено, яку роль у подальшому матиме позиція Міжнародного Суду, чи матиме вона нормативно-правову ознаку в системі міжнародного трудового права. Таким чином, відповідне узагальнене регулювання вказує на наявність прогалини в міжнародному трудовому праві, яка впливає на можливість нормативно-правового впливу рішень Міжнародного Суду МОП на систему чи то національного, чи то міжнародного трудового права.

Висновок. Тези вчених щодо відповідних понять не є однозначними, а тому серед науковців точиться дискусія з приводу прогалин права. Особливо це стосується саме системи міжнародного права. Із цією метою нами встановлено визначення понять «прогалини в міжнародному трудовому праві» та «прогалини в національному трудовому праві». Доведено, що як перші, так і другі можуть бути спільними проблемами для двох наведених систем. Особливо це стосується співвідношення елементів таких систем. Тому такі спільні прогалини окреслено авторським поняттям «проблеми та прогалини в національному й міжнародному трудовому праві».

До основних спільних прогалин і проблем національного й міжнародного трудового права належать такі:

1) ситуація, коли відповідних міжнародно-правових актів, що встановлюють міжнародні стандарти праці не конкретизовано, а у формі абстрактного обов'язку держави щодо забезпечення відповідних стандартів у національному законодавстві й відповідних дієвих механізмів захисту прав та інтересів осіб, яких вони стосуються, не передбачено;

2) співвідношення рішень Європейського суду з прав людини із системою національного трудового права;

3) проблема забезпечення застосування положень конвенцій і рекомендацій МОП;

4) проблема положень актів міжнародного законодавства, які зазначають про необхідність та/або можливість упроваджувати елементи державної політики у сфері праці шляхом колективно-правового регулювання;

5) проблема механізму забезпечення виконання рішень Міжнародного Суду при МОП.

Таким чином, міжнародне трудове право й національне трудове право мають низку суттєвих спільних проблем і прогалин. Відповідні прогалини й проблеми значно можуть впливати на стан захисту трудових прав та інтересів найманих працівників. Тому вкрай важливою є наявність засобів для подолання й усунення відповідних проблем і прогалин.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Конвенція Міжнародної організації праці про роботу на умовах неповного робочого часу від 24.06.1994 р. № 175 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_040/conv.
2. Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини : Закон України від 23.02.2006 р. № 3477-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2006. – № 30. – Ст. 260.
3. Статут Міжнародної організації праці від 28.06.1919 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_154.