

УДК: 349.22 : 331.9

DOI: 10.31733/2078-3566-2022-4-151-156



**Наталія
ОБУШЕНКО**[©]
доктор
юридичних наук,
доцент



**Лілія
МЕЖЕВСЬКА**[©]
кандидат
юридичних наук,
доцент

(Дніпропетровський державний університет
внутрішніх справ, м. Дніпро, Україна)

ЯКІСНИЙ ТА ЕФЕКТИВНИЙ ВПЛИВ МІЖНАРОДНО-ПРАВОВИХ АКТІВ НА ФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА В УКРАЇНІ

У статті зазначено, що, досліджуючи проблему систематизації трудового законодавства, обов'язково треба надати окрему увагу міжнародним нормативно-правовим актам. Загалом під міжнародними нормативно-правовими актами треба розуміти офіційний документ, який було ухвалено на міжнародному рівні відповідності до норм міжнародного законодавства, спрямований на врегулювання найбільш важливих правовідносин. Договірні норми становлять основу міжнародного права, на підставі якої будується структура правовідносин в усіх сферах цієї галузі. Предметом міжнародно-правового регулювання є лише така діяльність, яка є соціально значущою на міжнародній арені, тобто становить інтерес для інших держав і для функціонування міжнародної системи загалом. З огляду на фундаментальність трудових відносин у всіх країнах світу міжнародно-правове регулювання праці має велику практичну значущість і широке застосування, оскільки право впливає на суспільні відносини насамперед через процес правового регулювання, забезпечення справжнього впливу міжнародно-правових норм на суспільне життя та є можливим лише за умови прояву реального змісту регулятивних властивостей відповідних норм через процес їх реалізації. Зазначено, що як і будь-яка інша нормотворча діяльність, міжнародна нормотворчість закінчується ухваленням відповідного акта. Найчастіше міжнародні нормативно-правові акти створюються у вигляді договорів (угод, конвенцій, протоколів тощо). Міжнародний нормативно-правовий договір – добровільно узгоджені декількома міжнародними суб'єктами, які мають владні повноваження, суспільно-правові відносини, загальні правила поведінки, що укладаються у письмовій формі та регулюються нормами міжнародного права незалежно від того, містяться вони в одному чи декількох пов'язаних між собою документах, і від їх конкретного найменування (договір, угода, конвенція, протокол тощо).

Ключові слова: міжнародний нормативно-правовий акт, міжнародний рівень, норма міжнародного законодавства, міжнародно-правове регулювання, договірні норми, міжнародно-правова позиція, міжнародна нормотворчість, угоди, конвенції, протоколи, міжнародна правосуб'єктність, юридична сила міжнародного договору.

Постановка проблеми. Досліджуючи проблему систематизації трудового законодавства, обов'язково треба надати окрему увагу міжнародним нормативно-правовим актам. Протягом останніх ста років на міжнародному рівні було ухвалено цілу низку міжнародних документів, покликаних захистити та забезпечити належну реалізацію прав працівників у всьому світі. Зі свого боку, Україна, отримавши статус незалежної держави, ратифікувала цілу низку з них, що призвело до об'єктивної необхідності їх систематизації в межах вітчизняного законодавства. Загалом під

© Н. Обушенко, 2022
ORCID iD : <https://orcid.org/0000-0002-5559-6118>
380958856077@ukr.net

© Л. Межевська, 2022
ORCID iD : <https://orcid.org/0000-0002-7413-949X>
kiyan130869@gmail.com

міжнародними нормативно-правовими актами треба розуміти офіційний документ, який було ухвалено на міжнародному рівні відповідно до норм міжнародного законодавства, спрямований на врегулювання найбільш важливих правовідносин. Договірні норми становлять основу міжнародного права, на підставі якої будується структура правовідносин в усіх сферах цієї галузі.

Мета статті – розкрити проблему систематизації міжнародних нормативно-правових актів у сфері праці.

Виклад основного матеріалу. Слід зазначити, що міжнародне право не встановлює якихось пріоритетів інтересів однієї держави над інтересами інших. Предметом міжнародно-правового регулювання є лише така діяльність, яка є соціально значущою на міжнародній арені, тобто становить інтерес для інших держав і для функціонування міжнародної системи загалом. З огляду на фундаментальність трудових відносин у всіх країнах світу міжнародно-правове регулювання праці має велику практичну значущість і широке застосування, оскільки право впливає на суспільні відносини насамперед через процес правового регулювання, забезпечення справжнього впливу міжнародно-правових норм на суспільне життя та є можливим лише за умови прояву реального змісту регулятивних властивостей відповідних норм через процес їх реалізації [1, с. 222].

У міжнародному праві «законодавець» є колективним: його норми є результатом діяльності багатьох суб'єктів, кожен із яких самостійно оцінює об'єктивну реальність. Наявність спільного інтересу (щонайменше двох держав) є необхідною передумовою створення норми міжнародного права. На цій основі формується міжнародно-правова позиція, яка є практичним показником рівня пізнання закономірностей суспільного розвитку. Формування міжнародно-правової позиції свідчить про те, що пізнання дійсності знайшло нормативну форму, після чого ухвалюється рішення про перехід від пізнання до діяльності. Розроблена державна позиція, яка зазвичай закріплюється у відповідних документах, стає спонукальною силою зовнішніх вольових актів, які зумовлюють нормотворчу ініціативу, та/або призводить до контактів з іншими державами.

Формування законодавства здійснюється через міжнародну нормотворчість. У цілому міжнародну правотворчість можна розуміти як у вузькому, так і в широкому сенсі. Результатом міжнародної правотворчості у вузькому сенсі, на нашу думку, є утворення нової міжнародно-правової норми, а саме надання певному правилу поведінки у міжнародних відносинах юридичної обов'язковості шляхом вираження того самого *opinio juris*. Якщо розглядати етапи утворення норми міжнародного права спрощено та зводити їх до двох головних – узгодження волі суб'єктів міжнародного права щодо правила поведінки та надання суб'єктами міжнародного права згоди на юридичну обов'язковість узгоджених правил поведінки [2, с. 37], то міжнародна правотворчість виявляється саме на другому етапі. У цьому разі, наголошує О. О. Нігреєва, коло її суб'єктів різко скорочується. Можна навіть стверджувати за такого погляду на етапи утворення міжнародно-правових норм, що на першому етапі відбувається нормотворчість, а на другому – саме правотворчість, адже сформована норма набуває статусу саме юридично обов'язкової [2, с. 38]. У широкому розумінні, продовжує вчена, під міжнародною правотворчістю можна розуміти весь процес розроблення норм міжнародного права, який охоплює обидва названі етапи. У цьому разі суб'єктами міжнародної правотворчості можна вважати доволі широке коло суб'єктів: від традиційних (держава, міжнародні міждержавні організації) до тих, чия міжнародна правосуб'єктність є дискусійною (міжнародні неурядові організації, транснаціональні корпорації тощо) [2, с. 159].

Як і будь-яка інша нормотворча діяльність, міжнародна нормотворчість закінчується ухваленням відповідного акта. Найчастіше міжнародні нормативно-правові акти створюються у вигляді договорів (угод, конвенцій, протоколів тощо). Міжнародний нормативно-правовий договір (далі – міжнародний договір) – добровільно узгоджені декількома міжнародними суб'єктами, які мають владні повноваження, суспільно-правові відносини, загальні правила поведінки, що укладаються у письмовій формі та регулюються нормами міжнародного права незалежно від того, містяться вони в одному чи декількох пов'язаних між собою документах, і від їх конкретного найменування (договір, угода, конвенція, протокол тощо). Е. А. Зінь зазначає, що сторонами міжнародного договору можуть бути

міжнародні організації, держави, їх компетентні органи та посадові особи. Від місця суб'єкта суспільно-правових відносин у структурі міжнародних організацій і держави залежить юридична сила міжнародного договору [3, с. 301].

Міжнародні договори є основним джерелом правового регулювання відносин, що виникають у зовнішньоекономічній сфері. У них закріплюються норми та принципи, що регулюють міжнародні відносини в зовнішньоекономічній сфері; у конкретній формі фіксуються домовленості сторін про створення обов'язкових для них правил поведінки, регламентуються встановлення, зміна чи припинення взаємних прав та обов'язків.

Розкриваючи зміст поняття міжнародного договору, наголосимо, що такий договір – це угода між суб'єктами міжнародного права, укладення, дія й припинення якої регулюються міжнародним правом. До його характерних ознак відносимо, по-перше, те, що міжнародним договором може бути угода лише між суб'єктами міжнародного права. Суть договору – угода між сторонами, які укладають договір. По-друге, міжнародна угода є результатом, утіленням узгодженого волевиявлення сторін. Зміст їхнього волевиявлення може в певних межах змінюватися відповідно до вимог життя без зміни тексту договору, проте ці зміни мають бути взаємно узгодженими. По-третє, до міжнародних договорів треба відносити лише ті, дії яких регулюються міжнародним правом.

Отже, під міжнародними нормативно-правовими актами у сфері праці треба розуміти такі акти, які були розроблені й ухвалені спеціальними міжнародними організаціями відповідно до норм міжнародного законодавства та які після їх ратифікації стають частиною вітчизняного трудового законодавства.

Переходячи безпосередньо до розгляду проблеми систематизації міжнародних нормативно-правових актів, треба зауважити, що вона, на нашу думку, повинна мати комплексний характер, а отже, у підґрунтя систематизації має бути покладено декілька критеріїв. *По-перше*, міжнародні нормативно-правові акти треба систематизувати відповідно до сфери їх дії, зокрема, поділяючи на такі: а) універсальні, тобто акти, в яких визначаються загальні права та свободи людини, серед іншого й у сфері праці; б) нормативні акти, спрямовані безпосередньо на сферу праці. *По-друге*, подальша систематизація передбачає поділ цих актів залежно від суб'єктів їх видання. Зокрема, універсальні міжнародні акти здебільшого видаються такими суб'єктами, як ООН, Рада Європи, ЄС тощо. Головним спеціальним суб'єктом у цій сфері є Міжнародна організація праці (далі – МОП). *По-третє*, наступний критерій систематизації передбачає поділ міжнародних нормативно-правових актів у сфері праці на обов'язкові та необов'язкові (рекомендаційні). Розглянемо запропоновану нами систематизацію більш детально.

На нашу думку, найбільш важливі універсальні нормативні акти ухвалюються такими суб'єктами, як ООН та Рада Європи. ООН – це універсальна міжнародна організація, створена для підтримання міжнародного миру, спільної безпеки та для сприяння розвитку всебічного співробітництва між державами. Статут ООН був підписаний 26 червня 1945 р. на Конференції в Сан-Франциско та набув чинності 24 жовтня того ж року. Цілі, принципи і структура ООН є такими. Цілі ООН викладено у статті 1 Статуту Організації, їх сформульовано так:

1) підтримувати міжнародний мир і безпеку та з цією метою вживати ефективних колективних заходів для запобігання або усунення загрози миру, а також придушення актів агресії чи інших порушень миру, здійснювати мирними засобами, згідно з принципами справедливості й міжнародного права, владнання або вирішення міжнародних спорів або ситуацій, що можуть призвести до порушення миру;

2) розвивати дружні стосунки між націями на основі поваги до принципу рівноправності й самовизначення народів, а також вживати інших відповідних заходів для зміцнення загального миру;

3) здійснювати міжнародне співробітництво у вирішенні міжнародних проблем економічного, соціального, культурного та гуманітарного характеру та в заохоченні й розвитку поваги до прав людини й основних свобод, незважаючи на раси, статі, мови і релігії;

4) бути центром для узгодження націй у досягненні цих спільних цілей.

Тож сьогодні ООН – найбільш впливова міжнародна інституція, учасником якої є Україна. Характеризуючи ООН та її місце у міжнародно-правовому регулюванні суспільних відносин, треба наголосити, що в межах цієї інституції ухвалюються

декларації, пакти й конвенції, головною метою яких є впровадження загальнолюдських цінностей і пріоритетів у міжнародному та міждержавному спілкуванні, зокрема через забезпечення ефективного міжнародно-правового регулювання. Визначаючи важливість діяльності ООН як інституції, що забезпечує ефективну взаємодію та налагодження співпраці між державами, забезпечення миру та суспільної злагоди, можна констатувати, що нормативно-правові акти ООН за суттю і правовою природою визначають загальні концептуальні основи правосуб'єктності учасників правових відносин [4, с. 152].

Серед найбільш важливих актів ООН насамперед треба вказати Загальну декларацію прав людини від 1948 р., що увійшла в історію як міжнародний політико-правовий документ, який уперше системно сформулював основи сучасного демократичного правового статусу людини, втіливши при цьому, по-перше, ідею єдності прав та обов'язків людини і громадянина, по-друге, закріпивши загальну можливість лише правомірних обмежень прав людини і, по-третє, визначивши критерії або вимоги, яким повинні відповідати обов'язки людини й інші обмеження прав і свобод під час їх формулювання національними конституціями і законодавствами. Указаним нормативно-правовим актом було проголошено цілу низку основних трудових прав, як-от: а) кожна людина як член суспільства має право на соціальне забезпечення і на здійснення необхідних для підтримання її гідності і для вільного розвитку її особи прав у економічній, соціальній і культурній галузях (ст. 21); б) кожна людина має право на працю, на вільний вибір роботи, на справедливі і сприятливі умови праці та на захист від безробіття (п. 1 ст. 22); в) кожна людина без будь-якої дискримінації має право на рівну оплату за однакову працю (п. 2 ст. 23); г) кожний працюючий має право на справедливу і задовільну винагороду, яка забезпечує гідне людини існування її самої та її сім'ї і яка в разі необхідності доповнюється іншими засобами соціального забезпечення (п. 3 ст. 23); д) кожна людина має право створювати професійні спілки і входити до професійних спілок для захисту своїх інтересів (п. 4 ст. 23); е) кожна людина має право на відпочинок і дозвілля, включно з правом на розумне обмеження робочого дня та на оплачувану періодичну відпустку (ст. 24); ж) кожна людина має право на такий життєвий рівень, включно з їжею, одягом, житлом, медичним доглядом та необхідним соціальним обслуговуванням, який є необхідним для підтримання здоров'я і добробуту її самої та її сім'ї, і право на забезпечення в разі безробіття, хвороби, інвалідності, вдовства, старості чи іншого випадку втрати засобів до існування через незалежні від неї обставини (п. 1, ст. 25) [5, с. 251].

Крім того, Організацією Об'єднаних Націй було ухвалено низку інших важливих нормативних актів, спрямованих на забезпечення та гарантування трудових прав особи, зокрема:

1) Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права (1966 р.), в якому зазначено, що держави-учасниці зобов'язуються гарантувати, що права, проголошені в цьому Пакті, здійснюватимуться без будь-якої дискримінації щодо раси, кольору шкіри, статі, мови, релігії, політичних чи інших переконань, національного чи соціального походження, майнового стану, народження чи іншої обставини; у статті 6 зазначеного Пакту закріплено визнання його учасниками права на працю, що охоплює право кожної людини дістати можливість заробляти собі на життя працею, яку вона вільно обирає або на яку вона вільно погоджується, і держави-учасниці зобов'язані робити належні кроки до забезпечення цього права;

– Конвенція про ліквідацію всіх форм расової дискримінації (1966), якою було обґрунтовано, що будь-яка теорія переваги, що ґрунтується на расовій відмінності, в науковому розумінні є хибною, в моральному – недозволеною і в соціальному – несправедливою та небезпечною, і що не може бути виправдання для расової дискримінації, де б то не було, ні в теорії, ні на практиці; також Конвенцією було проголошено, що існування расових бар'єрів суперечить ідеалам будь-якого людського суспільства [6];

– Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (1979), відповідно до якої держави-учасниці вживають усіх відповідних заходів для ліквідації дискримінації щодо жінок у галузі зайнятості з тим, щоб забезпечити на основі рівності чоловіків і жінок рівні права, зокрема: а) право на працю як невід'ємне право всіх людей; б) право на однакові можливості під час наймання на роботу, в тому числі застосування однакових критеріїв відбору під час наймання; с) право на вільний вибір професії чи роду роботи, на просування на посаді та гарантію зайнятості, а також на

користування всіма пільгами та умовами роботи, на здобуття професійної підготовки і перепідготовки, включно з учнівством, професійною підготовкою підвищеного рівня і регулярною перепідготовкою; d) право на рівну винагороду, включно з одержанням пільг, на рівні умови щодо праці рівної цінності, а також на рівний підхід до оцінювання якості роботи; e) право на соціальне забезпечення, зокрема в разі виходу на пенсію, безробіття, хвороби, інвалідності, по старості та в інших випадках втрати працездатності, а також право на оплачувану відпустку; f) право на охорону здоров'я і безпечні умови праці, в тому числі щодо збереження функції продовження роду [7].

Як ми зауважили вище, важливим суб'єктом ухвалення міжнародних нормативно-правових актів є Рада Європи, яка ухвалила більше 150 конвенцій із прав людини. Її роль у загальноєвропейському процесі співпраці визначають кілька факторів, серед яких можна виокремити компетенцію Організації та форми і методи її реалізації. Основні завдання й ціль Ради Європи згідно зі статтею 1 Статуту Ради Європи – «досягнення більшої єдності її членів для захисту і втілення ідеалів та принципів, які є їх спільним надбанням, і сприяння їх економічному та соціальному прогресу». Отже, компетенцію Ради Європи можна охарактеризувати як універсальну. Вона передбачає діяльність в економічній, соціальній, культурній, науковій, правовій та інших сферах. Особлива увага звертається на захист прав людини й основних свобод та утвердження принципів верховенства права. Згідно з цією статтею Статуту лише питання національної оборони не належать до компетенції Організації.

Висновки. Отже, завершуючи розгляд проблеми систематизації міжнародних нормативно-правових актів у сфері праці, треба зауважити, що протягом багатьох років на міжнародному рівні було ухвалено цілу низку таких документів, які, беззаперечно, якісно та ефективно вплинули на формування трудового законодавства багатьох країн світу, і Україна в цьому контексті не є винятком. Щодо особливостей систематизації міжнародних нормативно-правових актів у сфері праці, то до них, на нашу думку, треба віднести такі:

- наявну міжнародну нормативно-правову базу спрямовано на врегулювання досить широкого кола відносин у сфері праці;
- їх систематизація українським законодавцем може здійснюватися виключно в спосіб обліку;
- відсутність дієвого міжнародного та вітчизняного механізму систематизації таких актів;
- вільний вибір і досить широке коло критеріїв для систематизації міжнародних нормативно-правових актів у сфері праці.

Список використаних джерел

1. Сіроха Д. І. Сутність міжнародної нормотворчості у сфері праці. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія : Юридичні науки*. 2015. Т. 6. С. 87-89.
2. Нігреєва О. О. Правотворчість у міжнародному праві: до питання визначення. *Альманах міжнародного права*. 2014. Вип. 4. С. 35-42.
3. Зінь Е. А., Дука Н. С. Основи зовнішньоекономічної діяльності : підруч. / за ред. д-ра екон. наук, проф. Е. А. Зіня. Київ : Кондор, 2009. 432 с.
4. Костюк В. Роль Організації Об'єднаних Націй та Міжнародної організації праці у міжнародно-правовому регулюванні трудової правосуб'єктності. *Публічне право*. 2012. № 4. С. 151–157.
5. Черноус О. В. Джерела міжнародно-правового регулювання праці та їх вплив на національне законодавство. *Право і безпека*. 2012. № 4. С. 249-253.
6. Міжнародна конвенція про ліквідацію всіх форм расової дискримінації : міжнародний документ від 21.12.1965 р. № 995_105. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_105.
7. Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок : міжнародний документ від 18.12.1979 № 995_207. URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207.

Надійшла до редакції 04.10.2022

References

1. Sirokha, D. I. (2015) Sutnist' mizhnarodnoyi normotvorchosti u sferi pratsi [The essence of international norm-making in labor area]. *Naukovyy visnyk Khersons'koho derzhavnoho universytetu. Seriya : Yurydychni nauky*. Vol. 6, pp. 87-89. [in Ukr.].
2. Nihreyeva, O. O. (2014) Pravotvorchist' u mizhnarodnomu pravi: do pytannya vyznachennya [Law-making in international law: to the matter of definition]. *Al'manakh mizhnarodnoho prava*. 2014.

Issue 4, pp. 35-42. [in Ukr.].

3. Zin', E. A., Duka, N. S. (2009) *Osnovy zovnishn'oeconomichnoyi diyal'nosti* [Basics of foreign economic activity] : pidruch. / za red. d-ra ekon. nauk, prof. E. A. Zinya. Kyiv : Kondor, 432 p. [in Ukr.].

4. Kostyuk, V. (2012) Rol' Orhanizatsiyi Ob"yednanykh Natsiy ta Mizhnarodnoyi orhanizatsiyi pratsi u mizhnarodno-pravovomu rehulyuvanni trudovoyi pravosub"yektnosti [The role of the United Nations and the International Labor Organization in the international legal regulation of labor legal personality]. *Publichne pravo*. № 4, pp. 151–157. [in Ukr.].

5. Chornous, O. V. (2012) Dzherela mizhnarodno-pravovoho rehulyuvannya pratsi ta yikh vplyv na natsional'ne zakonodavstvo [Sources of international labor regulation and their impact on national legislation]. *Pravo i bezpeka*. № 4, pp. 249-253. [in Ukr.].

6. Mizhnarodna konventsia pro likvidatsiyu vsikh form rasovoyi dyskryminatsiyi [International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination] : mizhnarodnyy dokument vid 21.12.1965 r. № 995_105. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_105. [in Ukr.].

7. Konventsia Orhanizatsiyi Ob"yednanykh Natsiy pro likvidatsiyu vsikh form dyskryminatsiyi shchodo zhinok [United Nations Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women] : mizhnarodnyy dokument vid 18.12.1979 № 995_207. URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207. [in Ukr.].

ABSTRACT

Nataliia Obushenko, Liliia Mezhevska. The qualitative and effective influence of international legal acts on the formation of labor legislation in Ukraine. The article reveals that when studying the problem of systematization of labor legislation, special attention should be paid to international legal acts. In general, international legal acts should be understood as an official document that was adopted at the international level in accordance with the norms of international law, aimed at regulating the most important legal relations. Contractual norms form the basis of international law, on the basis of which the structure of legal relations in all spheres of this field is built. The subject of international legal regulation is only such activity that is socially significant in the international arena, that is, it is of interest to other states and to the functioning of the international system in general. The article highlights that in view of the fundamental nature of labor relations in all countries of the world, international legal regulation of labor has great practical significance and wide application, since law affects social relations primarily through the process of legal regulation, ensuring the real impact of international legal norms on social life and is possible only if the real content of the regulatory properties of the relevant norms is manifested through the process of their implementation.

The article states that, like any other rule-making activity, international rule-making ends with the adoption of the relevant act. Most often, international legal acts are created in the form of treaties (agreements, conventions, protocols, etc.). An international normative-legal agreement (hereinafter referred to as an international agreement) is voluntarily agreed upon by several international entities that have authority, social and legal relations, and general rules of conduct concluded in writing and regulated by the norms of international law, regardless of whether they are contained in one or more related documents, and from their specific name (agreement, treaty, convention, protocol, etc.). International treaties are the main source of legal regulation of relations arising in the foreign economic sphere. Norms and principles regulating international relations in the foreign economic sphere are established in them; the agreements of the parties on the creation of binding rules of conduct for them are recorded in a specific form, the establishment, change or termination of mutual rights and obligations are regulated. International regulatory legal acts in the field of labor should be understood as such acts that were developed and adopted by special international organizations in accordance with the norms of international legislation and which, after their ratification, become part of domestic labor legislation.

Keywords: *international normative legal act, international level, norm of international legislation, international legal regulation, contractual norms, international legal position, international rulemaking, agreements, conventions, protocols, international legal personality, legal force of an international agreement.*