

## ОСНОВНІ ФОРМИ МІЖНАРОДНОЇ ПРАВОВОЇ ІНТЕГРАЦІЇ У СФЕРІ ПРАЦІ

**НАЗИМКО Олена Вікторівна - кандидат юридичних наук, доцент, докторант кафедри загальноправових дисциплін Донецького юридичного інституту МВС України**

**УДК 349.2**

*У рамках даної науково-правничої статті автор розглянув сучасні процесуально-результативні форми міжнародної нормативно-правової інтеграції у сфері регулювання трудових відносин. Вказану дослідницьку мету досягнуто за допомогою авторського звернення до змісту низки основоположних джерел сучасного міжнародного трудового права, чинного трудового та іншого законодавства України, а також відповідних наукових праць окремих фахівців.*

*Ключові слова: трудові відносини, сучасне міжнародне трудове право, чинне національне трудове законодавство, сучасні процесуально-результативні форми міжнародної нормативно-правової інтеграції.*

Відтворення системи сучасного міжнародного права становить динамічний процес.

Першим конкретним, достатньо очевидним виміром зазначеного міжнародно-правового динамізму є постійний, суто змістовний розвиток відповідного нормативного базису. Проявами такого розвитку виступають певні, інколи радикальні та ґрунтовні зміни, новації, реформи, доповнення, які відбуваються в рамках як універсальних, так і тих чи інших галузевих складових сучасного міжнародного права.

Другим виміром даного динамізму є, у свою чергу, власне процеси поточної інтеграції або ж рівень явної номінальної і фактичної інтегрованості тих чи інших

універсальних та галузевих нормативних положень сучасного міжнародного права у чинне національне, наприклад, конституційне або ж окреме матеріально-галузеве законодавство суверенних держав. Також варто зазначити, що сучасна міжнародна нормативно-правова інтеграція та/або інтегрованість відтворює і свій внутрішньосистемний, міжгалузевий вимір. Усе сказане у повній мірі стосується і такої невід'ємної та надзвичайно важливої галузі сучасного міжнародного та національного права як власне право у сфері регулювання трудових відносин.

Сучасне міжнародне трудове право, норми якого кодифіковано у цілісному праві Міжнародної організації праці (надалі – МОП), є еталоном щодо нормативного регулювання всіх необхідних аспектів та умов, пов'язаних із початком, продовженням, зміною та припиненням трудових відносин між працівником та роботодавцем. Чинний джерельний базис даної галузі сучасного міжнародного права, який умовно іменують сукупним Міжнародним трудовим кодексом, станом, наприклад, на 1 вересня 2016 року складається із 189 конвенцій, 204 рекомендацій та 6 протоколів [1, с. 1-2].

У свою чергу, за даними Федерації професійних спілок України, станом на 1 листопада 2015 року нашою державою було підписано та згодом належно ратифіковано усі 8 із 8 основоположних конвенцій МОП, усі 4 з 4 директивних конвенцій, 57 із 177

технічних конвенцій – усього 69 конвенцій, з яких 61 чинна, а 8 – денонсовано [9].

У даній науково-правничій статті ми спробуємо дати ґрунтовну відповідь на запитання власне про основні сучасні, загальноприйняті форми, шляхи, способи, види міжнародної правової інтеграції у сфері праці. Вказану дослідницьку мету нами досягнуто за допомогою звернення до змісту низки основоположних джерел сучасного міжнародного трудового права, чинного трудового та іншого законодавства України, а також відповідних наукових праць окремих фахівців.

На нашу думку, двома базовими, скажімо так, фундаментально «втлєними» проявами «явища інтеграції як такої» є: 1) інтеграція в якості більш або менш регулярного/частого/постійного процесу і 2) інтеграція в якості наявного, очевидного, об'єктивно досягнутого результату.- Д.Є. Петров справедливо узагальнює висловлену нами тезу: «Інтеграція в рамках складної системи має подвійну природу і являє собою як стан цілісності, єдності об'єкту, який пізнається, так і процес об'єднання, пов'язування складових частин, елементів системи. Інтеграція юридичної матерії підпорядковується як спільним законам функціонування та розвитку будь-яких органічних систем, так і має власні закономірності, обумовлені її особливою природою» [8, с. 44].

Що ж стосується процесів та результатів правової інтеграції, то І.Ю. Настасяк наголошує на наступному об'єктивному стані речей: «Процеси глобалізації істотно вплинули на розвиток сучасних правових систем світу, спричинили їх трансформацію, зміну інфраструктури правопорядку. основними тенденціями розвитку сучасних правових систем є їхнє зближення, змішаний характер, уподібнення правового регулювання під впливом міжнародних правових стандартів» [7, с. 68].

Однак, нам необхідно чітко сформулювати й іншу, теж похідну, і теж достатньо основоположну смислову тезу. Вона полягає у том, що предметна сутність та функціонально-цільове призначення власне *правової та міжнародно-правової інтеграції* є

багатоваріативним і, що надзвичайно важливо, суто доктринальним науковим поняттям. Так, наприклад, Р.А. Курбанов слушно зазначає з цього приводу наступне: «У доктрині є відсутньою єдність у розумінні правової інтеграції, однак правова сфера співробітництва здійснюється *в рамках кожного регіонального утворення* (курсив мій. – Авт.)» [5, с. 176].

Дане цілком правильне наукове, концептуально-теоретичне твердження має безпосереднє відношення до всього предметно-тематичного спектру даної науково-правничої статті. Однак воно вимагає від нас уважного, цілісного, комплексного, системного, багатосегментного авторського пояснення.

Насамперед, слід зазначити, що в даному випадку мова йде власне про *правову доктрину*, в рамках якої, у свою чергу, відтворюється й окрема, *відносно автономна міжнародно-правова доктрина* як така. Виходячи з цього, ми маємо можливість визначити та проаналізувати зазначену актуалізовану проблематику і з позицій *галузевої доктрини чинного міжнародного та національного трудового права*.

Р.А. Курбанов правильно і доцільно оперує й іншим, важливим для нас універсальним поняттям – «*правова сфера співробітництва*». Конструюючи це важливе поняття, вчений звертається до нагальної, затребуваної організаційно-інституційної форми такого співробітництва, яка є надзвичайно розповсюдженою, характерною для всієї другої половини ХХ-першого двадцятиліття ХХІ ст. – «*регіональне утворення*». Однак у даному випадку точніше було б сказати «*міжнародне міжурядове регіональне утворення*» або «*міжнародна міжурядова організація*».

Отже, логічно-смислова та суто функціональна взаємопов'язаність наведених змістовних сегментів полягає у тому, що в контексті *безпосередньої міжнародної нормативно-правової інтеграції у сфері регулювання трудових відносин* слід говорити суто про *спільне, тобто в даному випадку міжнародне, власне міждержавне, міжурядове правотворення, спільне прийняття норм галузевого права, спільне правозастосування та спільну, часто*

узгоджену галузеву національно-правовому ре-  
цепцію.

Сказане цілком співпадає із думкою І.Ю. Настасяк про складові, завдання та суб'єктів такої інтеграції: «Можна виокремити низку характерних особливостей правової інтеграції: 1) складовою частиною правової інтеграції є інтеграція права задля формування основи для об'єднаної взаємодії соціальних систем; 2) суб'єктами правової інтеграції є учасники, наділені повноваженнями ухвалювати владні правові рішення та застосовувати правові засоби; 3) спланованість і регламентованість інтеграційних процесів; 4) гарантованість врахування інтересів її учасників; 5) характерні методи здійснення правової інтеграції» [7, с. 69].

Р.А. Курбанов, у свою чергу, вказує з цього приводу наступне (подається в авторському перекладі з мови-оригіналу джерела): «Основна особливість правової інтеграції полягає у тому, що дані процеси здійснюються одночасно в двох правових системах: на рівні міжнародного права – через установчі й інші акти регіональних організацій; а на рівні національного законодавства – через імплементацію даних норм до національного права взаємодіючих держав» [7, с. 69]. Зазначені ж прояви міжнародної, міжнародно-правової діяльності мають свій безпосередній вираз саме у процесі та кінцевому результаті.

Далі. Під конкретним функціонально-цільовим «регіональним утворенням», у свою чергу, ми розуміємо, насамперед, або ж навіть виключно одну із основних, давніх галузево-спеціалізованих організацій у рамках всієї системи чинних інституцій ООН – Міжнародну організацію праці.

У цілому ж однак, у більш суворо-слідковому хронологічному контексті, зазначена міжнародно-правова інтеграція трудових стандартів розпочалась власне із створенням у 1919 році МОП, тобто у зв'язку із вільною та юридично чітко вираженою волею тодішніх суверенних держав створити після Першої світової війни єдине міжнародно-правове поле у сфері трудових відносин та уніфікувати із останнім власне національне трудове законодавство.

Відомо, що дана важлива сфера суспільних відносин суттєво ускладнилась через гострі класові та виробничо-власницькі протиріччя на початку карколомного ХХ століття. Отже, саме тому Д.Є. Петров зазначає, що розвиток процесу інтеграції норм права посилюється із ростом чисельності та ускладненням об'єкту юридичного регулювання – системи суспільних відносин (трудових відносин. – *Прим. авт.*). Посилена із часом диференціація норм вимагає зворотного процесу – їхнього об'єднання у комплекси, правові спільності у вигляді інституцій, галузей та інших структурних утворень» [8, с. 45]. Тому у Преамбулі до Статуту МОП від 28 червня 1919 року говориться, що МОП бере до уваги те, що «відмова будь-якої держави надати трудящим людські умови праці є перешкодою для інших народів, які бажають покращити умови праці у своїх країнах» [10]. Є всі підстави під такою відмовою розуміти і штучно обумовлену відсутність власне суворих міжнародних трудових стандартів у рамках національного трудового законодавства тих чи інших суверенних держав.

Власне у поточному році, в червні, як відомо, святкуватиметься 100-річний ювілей із дати заснування МОП, прийняття її чинного Статуту та заснування власне самої Ліги Націй.

Однак зазначене співробітництво на сьогоднішній день здійснюється і в рамках низки інших міжнародних міжурядових, але суто регіональних організацій, одним із прикладів яких, у свою чергу, є, безумовно, Арабська організація праці [3, с. 216-217]. Таким чином, таке співробітництво здійснюється і на основі суто регіональних джерел сучасного міжнародного трудового права, серед яких П.Є. Морозов виокремлює наступні: 1) акти РЄ; 2) акти ЄС; 3) акти інших регіональних європейських організацій (міжнародних об'єднань); 4) північні та південні американські міжнародно-правові акти; 5) аналогічні африканські акти; 6) аналогічні акти Південно-Східної Азії [6, с. 150].

Саме тому, у свою чергу, Р.А. Курбанов слушно наголошує, що взаємодія на регіональному (і на універсально-міжнародному

також. – Прим. авт.) рівні вимагає від держав прийняття різноманітних правових актів, які можуть мати для держав-учасниць як рекомендаційний, так і обов'язковий характер, що призводить до формування права регіональної інтеграції. Саме тому в установчих актах більшості регіональних організацій сторони вказують на правове співробітництво (в даному випадку у сфері регулювання власне праці, трудових відносин. – Прим. авт.), за якого можуть бути використані найрізноманітніші механізми: *рецепція, гармонізація, уніфікація та стандартизація* (курсив мій. – Авт.) [5, с. 176].

Таким чином, *під міжнародною нормативно-правовою інтеграцією у сфері регулювання трудових відносин у вузькому смислі ми розуміємо комплексне цільове співробітництво держав-членів МОП у сфері або власне з метою створення, розвитку, реформування, розповсюдження, національного запровадження та прямого застосування сучасних міжнародно-правових трудових стандартів.*

Так чи інакше, але основна форма міжнародно-правової інтеграції у сфері праці відтворюється через варіативну інкорпорацію міжнародно-правових трудових стандартів до чинного національного трудового законодавства тих чи інших суверенних держав, які є і не є членами МОП. Так, у підп. б) п. 2 ст. 10 Статуту МОП говориться (подається в авторському перекладі з мови-оригіналу джерела), що Міжнародне Бюро Праці, один із основних робочих органів МОП, «надає допомогу урядам, на їхні прохання і по мірі своїх можливостей, у розробці законів та правил на основі рішень Конференції» (курсив мій. – Авт.) та для покращення адміністративної практики та системи інспекції» [10]. Таким чином, міжнародна правова інтеграція у сфері праці розпочинається через ясно виражене бажання самих суверенних держав розвивати свою національне трудове законодавство та наближувати його до чинного стандартів МОП.

Власне початкове практичне створення та розвиток норм сучасного міжнародного трудового права часто здійснюється під час засідань найвищого, основного робочого органу МОП. Так, наприклад, у п. 1 ст. 14

Розділу II «Процедура» Статуту МОП зазначається наступне (подається в авторському перекладі з мови-оригіналу джерела): «1. Порядок денний сесій Конференції складається Адміністративною Радою (виконавчий орган МОП. – Прим. авт.), яка розглядає різноманітні пропозиції про включення питань до порядку денного, озвучені урядом будь-якого члена Організації» [10].

Надзвичайно важливим є зміст положення п. 1 ст. 19 Статуту МОП (подається в авторському перекладі з мови-оригіналу джерела): «1. Якщо Конференція виловлюється на користь прийняття пропозицій із будь-якого пункту порядку денного, вона повинна визначити, чи будуть вони втілені у формі: а) міжнародної конвенції або б) рекомендації, якщо обговорюване питання, або його будь-який вид є таким, що рішення по ньому не може бути прийнято в цей момент у формі конвенції» [10].

У рамках МОП міжнародно-правова інтеграція здійснюється і через відповідне регулярне звітування держав-членів МОП. Так, у ст. 22 Статуту МОП зазначається (подається в авторському перекладі з мови-оригіналу джерела): «Кожний із членів (МОП. – Прим. авт.) зобов'язується надавати щорічні доповіді Міжнародному Бюро Праці щодо прийнятих заходів для застосування конвенцій, до яких він приєднався» [10].

Розглянемо форми інтеграції міжнародно-правових трудових стандартів до сучасного українського трудового права.

Отже, загальною вітчизняною регулятивно-правовою основою для інтеграції норм сучасного міжнародного права до національної правової системи України, є чинні Конституція України [4] та Закон України «Про міжнародні договори України» від 29 червня 2004 року [2]. Зокрема, у ст. 9 Конституції України нормативізовано наступне: «Чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, є частиною національного законодавства України (курсив мій. – Авт.)» [4].

Важливий нормативно-правовий зміст відтворено і у ч. 2 ст. 19 «Дія міжнародних

договорів України на території України» даного Закону: «2. Якщо міжнародним договором України, який набрав чинності в установленому порядку, встановлено інші правила, ніж ті, що передбачені у відповідному акті законодавства України, то застосовуються правила міжнародного договору» [2].

Безпосередніми формами інтеграції нормативних положень системи МОП до чинного національного трудового права України є, насамперед, формально-юридичні процедури національного правового запозичення.

Увесь змістовно-роз'яснювальний комплекс з даного приводу міститься у ст. 2 «Визначення термінів» Розділу I «Загальні положення» Закону України «Про міжнародні договори України».

Отже, першим природним процесуальним етапом визначено, згідно з цією статтею, «укладення», власне підписання: «Укладення міжнародного договору України – дії щодо підготовки тексту міжнародного договору (до якого відносяться, у свою чергу, також угода, конвенція, пакт, протокол тощо – *Прим. авт.*), його прийняття, встановлення його автентичності, підписання міжнародного договору та надання згоди на його обов'язковість для України» [2].

У цій самій статті надається роз'яснення про всі інші форми зазначеної інтеграції: «Ратифікація, затвердження, прийняття, приєднання – залежно від конкретного випадку – форма надання згоди України на обов'язковість для неї міжнародного договору» [2].

Однак даний нормативно-інтеграційний процес часто не відбувається без, скажімо так, юридично закріплених зауважень, критичного ставлення до рецепційованих джерел міжнародного, зокрема і трудового права. «Заява – односторонній акт, яким сторони міжнародного договору висловлюють своє тлумачення або розуміння його положень і з якого для них не випливають міжнародно-правові наслідки; застереження – одностороння письмова заява, зроблена при підписанні, ратифікації, затвердженні, прийнятті міжнарод-

ного договору або приєднанні до нього, якою висловлюється бажання виключити або змінити юридичну дію певних положень договору щодо їхнього застосування до України» [2], – говорить у даній статті цитованого Закону.

Таким чином, виходячи із усього вищевикладеного, ми доходимо наступних висновків.

Сучасна міжнародна інтеграція у сфері регулювання трудових відносин відтворюється в якості процесу та результату. Її конкретними проявами/видами є міжнародне правотворення, прийняття норм галузевого права та правозастосування. Велике практичне значення має галузева національно-правова рецепція.

#### Література

1. Білоус О.Ю. Конвенції Міжнародної організації праці як джерела трудового права України. Автореферат дисертації на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук: 12.00.05. трудове право; право соціального забезпечення. – Одеса, 2017. – 20 с.
2. Закон України «Про міжнародні договори України» від 29 червня 2004 року // [Електронний ресурс]. Режим доступу до документу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1906-15>.
3. Ибрагим Суфьян Саад Ибрахим. Принцип недискриминации в области труда в арабских региональных международно-правовых актах в сравнении с последовательными конституциями Ирака // Национальный юридический журнал: теория и практика. – Октябрь 2014.
4. Конституція України // [Електронний ресурс]. Режим доступу до документу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>.
5. Курбанов Р.А. Правовая интеграция // Пробелы в российском законодательстве. – 2015. – № 2.
6. Морозов П.Е. Проблемы классификации источников международного трудового права в условиях глобализации // Бизнес в законе. – № 5. – 2011.
7. Настасьяк І.Ю. Правова інтеграція та її вплив на сучасні правові системи світу

// Вісник Ужгородського університету. Серія «Право». Випуск 22. Частина I. Том 1. – 2013.

8. Петров Д.Е. Интеграция права и унификация законодательства: вопросы соотношения // Вестник Саратовской государственной юридической академии. – № 6 (101). – 2014.

9. Список Конвенцій МОП, ратифікованих Україною станом на 1 листопада 2015 р. // Федерація професійних спілок України // [Електронний ресурс]. Режим доступу до документу: <http://www.fpsu.org.ua/naprjamki-diyalnosti/mizhnarodna-robota/2545-spisok-konventsij-mop-ratifikovanikh-ukrajinoju-stanom-na-1-listopada-2015-r-ta-inshikh-mizhnarodnikh-aktiv>.

10. Статут МОП від 26 червня 1919 року // [Електронний ресурс]. Режим доступу до документу: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_154](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_154).

#### **SUMMARY**

*Within the given law study paper the author considered the present forms which process and result in the international legal integration within labor relations. This research goal was achieved by means of author's appealing to a range of the basic present international labor law instruments, active labor and other Ukrainian legislation, and research studies of the separate experts as well.*

*The manifestations of the development of national legislation are certain, sometimes radical and fundamental changes, innovations, reforms, additions that occur within the framework of both universal and those or other sectoral components of modern international law.*

*The dynamism of national legal systems is the current integration processes or the level of explicit nominal and actual integration of certain universal and sectoral regulations of modern international law into the existing national legislation of sovereign states. It is also worth noting that modern international regulatory and legal integration reproduces its internal systemic, inter-sectoral dimension. All this applies to the law in the sphere of labor relations regulation.*

*It concludes that modern international integration in the field of labor relations is reproduced as a process and result. Its specific manifestations, types are international law-making, the adoption of norms of sectoral law and law enforcement. Of great practical importance is the sectoral national legal practice of implementation.*

*Key words: labor relations, the present international labor law, active national labor legislation, forms which process and result in the international legal integration.*