

МЕТОДОЛОГИЧЕСКАЯ РОЛЬ МЕЖДУНАРОДНЫХ СТАНДАРТОВ ТРУДА В РАЗВИТИИ ТРУДОВОГО ПРАВА УКРАИНЫ

О. Т. Панасюк,

доцент кафедры трудового права и права социального обеспечения
Киевского национального университета имени Тараса Шевченко
кандидат юридических наук

1. Столетие Международной организации труда (далее – МОТ) создает особый повод для рассмотрения сути и роли международных стандартов труда в развитии трудового права Украины как средства содействия социальной справедливости и достижения достойного труда.

МОТ не является единственной международной организацией, деятельность которой предполагает влияние на формирование и обеспечение реализации международных стандартов труда. Однако авторитет МОТ в этой сфере очевиден, а результаты деятельности имеют непосредственное влияние на механизм правового регулирования трудовых отношений. Именно благодаря деятельности МОТ значительное количество условий труда стали универсальными и воспринимаются как нечто само собою разумеющееся.

Несмотря на то, что практика взаимодействия правовых актов МОТ и законодательства о труде Украины имеет устоявшийся характер, существуют вопросы проблемного содержания, требующие внимание со стороны науки трудового права.

Проблемное поле образуют, в частности, вопросы о понятии «международные стандарты труда», об их нормативной силе, о порядке их применения как в связи регулированием трудовых отношений, так и в связи с рассмотрением трудовых споров. В том числе следует учесть, что до недавнего времени международные трудовые акты считались источниками международного частного трудового права [1, с. 28–44]. Это делало их частью предмета международного частного права, что не могло не отразиться на приемах и способах их изучения.

Совокупность ответов на указанные проблемные вопросы имеет существенное значение для методологии развития трудового права, в том числе для обеспечения с его помощью достижения целей, декларируемых программными документами МОТ.

2. Единого понимания сути международных стандартов труда среди представителей правовой науки нет.

Важное методологическое ограничение в этой связи имеет то обстоятельство, что этимологическое толкование слова «стандарт» как образца, нормы и т. п. преимуществ для характеристики их правовой природы практически не дает.

Особо следует отметить невозможность связывать понимание сути стандартов труда с тотальной стандартизацией технологического процесса, свойственного промышленным и индустриальным революциям. Хотя развитие международного правового регулирования труда получило значительный импульс на определенном этапе развития индустриальной промышленности, но правовая природа международных стандартов труда противопоставлена индустриальной промышленной стандартизации.

Как правовые явления международные стандарты труда рассматриваются в следующих значениях: *как совокупность международно-правовых актов, как общие нормы труда, как числовое выражение конкретных условий труда, как универсальные гарантии в сфере труда.*

Каждое из указанных значений отражает определенное влияние на методологию трудового права Украины.

3. Для обозначения совокупности конвенций и рекомендаций МОТ в специальной литературе довольно часто используются термины «Международный трудовой кодекс» или «Международный кодекс труда» [2].

Взаимодействие «Международного трудового кодекса» и законодательства Украины о труде определяется правилом о «примате» международных правовых актов (договоров, соглашений). В настоящий момент это правило существует в редакции ст. 81 Кодекса законов о труде Украины, появившейся в результате «фундаментальных» изменений, внесенных 20 марта 1991 г. Эта статья имеет название «Соотношение международных договоров о труде и законодательства Украины» и указывает на то, что *если международным договором или международным соглашением, в которых Украина принимает участие, установлены другие правила, чем те, которые содержит законодательство Украины о труде, то применяются правила международного договора или международного соглашения* [3].

В проекте Трудового кодекса Украины, подготовленного ко второму чтению, в редакции от 24 июля 2017 г., правило

о примате международных актов сформулировано в ст. 13, имеющей название «Международные договоры», в виде набора более сложных правовых конструкций следующего содержания: «1. *Международный договор Украины, который регулирует трудовые отношения*», *согласие на обязательность которого представлено Верховным Советом Украины, является частью национального трудового законодательства*. 2. *Если в международном договоре Украины, заключенном в установленном законом порядке, содержатся другие правила, применяются правила соответствующего международного договора, кроме случаев установления для работников законами, другими нормативно-правовыми актами Украины, коллективными соглашениями и коллективными договорами, трудовыми договорами более благоприятных условий или более высокого уровня защиты их прав*» [4].

Несмотря на значительное содержание «международного трудового кодекса» как «свода» документов различного правового содержания, поставить знак равенства между ними и международными стандартами труда, скорее всего, не представляется возможным, поскольку непосредственную регулирующую роль выполняет не документ, а норма. Именно, нормы и в определенной мере правовые конструкции являются носителями нормативности.

Собственно, правило о примате международных актов – это «всего лишь» коллизионная привязка к действию источников. Использование этого правила в практике рассмотрения трудовых споров судами в Украине трудно определить точно в силу нераспространенности [5]. Хотя исключить такой «прецедент» тоже нельзя.

4. Рассмотрение международных стандартов труда в качестве источников трудового права Украины неоднозначно по причине отсутствия однозначности понимания их регулирующего воздействия на трудовые отношения.

Очевидно, что свойство влияния на правовое регулирование трудовых отношений – это не то же самое, что их непосредственное нормативно-правовое регулирование. Поэтому статус международных стандартов труда как источников трудового права Украины требует отдельного внимательного изучения с целью подтверждения, уточнения и т. д.

При этом следует отметить, что в специальной литературе имеет место тенденция «перевода» вопроса о международных

стандартах в плоскость рассмотрения трудовых прав [6], что содействует качеству непосредственной нормативности.

Непосредственную близость к указанному аспекту имеет рассмотрение международных стандартов труда в виде цифровых характеристик условий труда. «Оцифрование» условий труда с одновременным приданием им универсального значения способствует повышению формальности, однозначности смысла. Но это не облегчает возникновения необходимой нормативности, поскольку переход цифровых характеристик условий труда в плоскость взаимных прав и обязанностей предполагает зависимость от толкования.

5. Представляется, что пониманию правовой природы международных стандартов труда содействует их генетическая связь с явлением, которое традиционно обозначается как стандарты жизни (англ. *Standart of Life, Standart of Comfort, Standart of Living*) [7, с. 582–584].

Отражая уровень культурного развития человеческого общества в целом и являясь цивилизационными достижениями, стандарты жизни получают универсальный характер благодаря закреплению в международных правовых актах. Благодаря этому они становятся частью правовой системы, правовой культуры отдельных стран, способствуя при этом повышению качества всех сфер жизнедеятельности их граждан.

В полной мере это относится к стандартам труда как показателям уровня жизни и жизнедеятельности работников. Их международно-правовая регламентация, именуемая иногда как правовая глобализация [8], способствует утверждению социальной справедливости в отношениях работника и работодателя для достижения на этой основе целей достойного труда.

Список использованных источников

1. Довгерт, А. С. Правовое регулирование международных трудовых отношений : учеб. пособие / А. С. Довгерт. – Киев : УВК ВО, 1992. – 248 с.
2. Неверова, А. С. К вопросу о терминологической сущности понятия «международный трудовой кодекс» / А. С. Неверова // Современные проблемы науки и образования. – 2010. – № 1. – С. 132 – 136 ; Черноус, О. В. Джерела міжнародно-правового регулювання праці та їх вплив на національне законодавство / О. В. Черноус // Право і безпека. – 2012. – № 4 (46). – С. 249–253.

3. Кодекс законів о труде України [Електронний ресурс] // Верховна Рада України. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>. – Дата доступу: 01.09.2019.

4. Проект Трудового Кодекса України от 27.12.2914 № 1658 // Верховна Рада України. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221. – Дата доступу: 01.09.2019.

5. Единый государственный реестр судебных решений [Электронный ресурс]. – Режим доступу: <http://reyestr.court.gov.ua/Page/2/>. – Дата доступу: 01.09.2019.

6. Краснов, Є. В. Основні трудові права : міжнародні стандарти і законодавство України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук / Є. В. Краснов. – Одеса : ОНЮА, 2008. – 20 с. ; Ходос, Л. В. Міжнародні стандарти праці та політико-правові проблеми гармонізації національного й світового ринків праці [Електронний ресурс] / Л. В. Ходос // Форум права. – 2010. – № 1. – С. 381–388. – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/ejournals/FP/2010-1/10xlvcrp.pdf>. – Дата доступу: 01.09.2019.

7. Погребняк, О. Ю. Конвенції МОП як джерела трудового права / О. Ю. Погребняк // Правове життя сучасної України : матеріали Міжнарод. наук. конф., м. Одеса, 16 – 17 травня 2013 р. / відп. за вип. В. М. Дрьомін; НУ «ОЮА». Півд. регіон. центр НАПрН України. – Одеса : Фенікс, 2013. – Т. 1. – С. 582–584.

8. Мануилов, А. Уровень жизни / А. Мануилов // Энциклопедия Брокгауза и Эфорона. – Режим доступу: <https://ru.wikisource.org/wiki/>. – Дата доступу: 01.09.2019.