

РОЗДІЛ 4 ТРУДОВЕ ПРАВО

УДК 349.2(477):006.032

МЕХАНІЗМ НАЦІОНАЛЬНОЇ ІМПЛЕМЕНТАЦІЇ МІЖНАРОДНИХ ТРУДОВИХ СТАНДАРТІВ

MECHANISM OF NATIONAL IMPLEMENTATION OF INTERNATIONAL LABOUR STANDARDS

**Грекова М.М.,
к.ю.н., доцент**

*Полтавський юридичний інститут
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого*

Стаття присвячена дослідженню механізму національної імплементації норм міжнародного права, зокрема міжнародних трудових стандартів на внутрішньодержавному рівні. Обґрунтовано положення про те, що імплементація міжнародних трудових стандартів здійснюється за допомогою як міжнародно-правових, так і внутрішньодержавних правових засобів.

Національну імплементацію міжнародних трудових стандартів запропоновано розглядати як правотворчу, організаційно-виконавчу та правотлумачну діяльність компетентних державних органів щодо створення умов ефективного застосування норм міжнародного права на території держави, спрямовану на фактичну реалізацію країною прийнятих на себе міжнародних зобов'язань у сфері трудових відносин.

Ключові слова: міжнародні трудові стандарти, імплементація, акти МОП, міжнародно-правове регулювання, механізм національної імплементації, удосконалення трудового законодавства.

Статья посвящена исследованию механизма национальной имплементации норм международного права, в том числе международных трудовых стандартов на внутригосударственном уровне. Обосновано положение о том, что имплементация международных трудовых стандартов осуществляется с помощью как международно-правовых, так и внутригосударственных правовых средств.

Национальную имплементацию международных трудовых стандартов предложено рассматривать как правотворческую, организационно-исполнительную и правотолковательную деятельность компетентных государственных органов по созданию условий эффективного применения норм международного права на территории государства, направленную на фактическую реализацию страной взятых на себя международных обязательств в сфере трудовых отношений.

Ключевые слова: международные трудовые стандарты, имплементация, акты МОТ, международно-правовое регулирование, механизм национальной имплементации, совершенствование трудового законодательства.

The article analyses the mechanism of implementation of international law, including international labor standards at the domestic level.

Grounded position that the implementation of international labor standards carried out by both international law and domestic legal means. The value of international legal means is, firstly, to create conditions for their proper implementation of international labor standards states that have already through national means to implement them in their own legal systems; secondly, the possibility of their impact on the implementation by states of their international obligations, including in the field of labor relations.

National implementation of international labor standards proposed seen as law-making, organizational and executive activities competent public authorities to create conditions for effective application of international law in the state aimed at the actual implementation of the country assumed international obligations in the field of labor relations.

It is proved that an effective mechanism for national implementation of international labor standards are the basis for the implementation of international standards in the legislation of Ukraine qualitative measure of effectiveness which stands prevalence implementing rules implemented in practice succeeding system for protecting human rights and freedoms.

Key words: international labor standards, implementation, ILO instruments, international regulation, national implementation mechanism, improving labor legislation.

Сучасний розвиток процесів інтеграції та інтернаціоналізації світової економічної політики держав зумовлює підвищення уваги до проблем імплементації норм міжнародного права на внутрішньодержавному рівні. Тому захист прав людини, в тому числі у галузі праці, вже не є справою однієї окремої держави і національного законодавства. Саме гармонізація положень законодавства України у сфері трудових відносин з міжнародними трудовими стандартами та їх імплементація у національне законодавство є загальними тенденціями поглиблення взаємозв'язків національного і міжнародного права та основним напрямом діяльності з удосконалення національного законодавства під їх впливом.

Так само, як і норма внутрішньодержавного права, міжнародно-правова норма є лише моделлю належної поведінки суб'єктів міжнародного права і відповідних міжнародних відносин. Але створення навіть оптимальної мо-

делі відповідної поведінки держав без приведення у дію механізму міжнародно-правового регулювання не спричиняє автоматичного перетворення міжнародних відносин [1, с. 35], оскільки реалізація міжнародних норм є більш складним завданням, ніж їх прийняття.

З точки зору міжнародно-правового регулювання відносин у трудовій сфері питання про практичну реалізацію міжнародних норм має дуже важливе значення. Працівники лише тоді будуть мати реальну користь від діяльності міжнародних інституцій, зокрема Міжнародної Організації Праці (далі – МОП), якщо конвенції та рекомендації будуть реалізовані на практиці. Слід погодитися з думкою, що складність проблеми реалізації норм міжнародного права детермінована, перш за все, самою специфікою міжнародного права як особливої правової системи, яка регулює не внутрішньодержавні, а міждержавні (міжнародні) відносини [2, с. 64]. Тобто норми міжнародного права

справляють вплив на внутрішні правовідносини за допомогою національного права, у свою чергу їх зміст знаходить своє відображення у нормах права окремої країни. Саме тому досягнути успіху в імplementації міжнародних трудових стандартів у національне законодавство України можна не стільки через дії на міжнародному рівні, скільки самостійними зусиллями, завдяки активності її органів під час забезпечення основних трудових прав працівників. Таким чином, міжнародно-правове регулювання умов праці зазвичай перебуває у прямій залежності від стану справ у самій державі, тобто переважна більшість міжнародно-правових норм, які містяться в міжнародних договорах у сфері трудових відносин реалізується через національний механізм імplementації.

Метою статті є дослідження особливостей механізму національної імplementації міжнародних трудових стандартів та обґрунтування шляхів його удосконалення.

Для повноти розуміння змісту категорії механізму національної імplementації міжнародних трудових стандартів першочергового значення набуває з'ясування та визначення поняття імplementації взагалі та національної імplementації міжнародних трудових стандартів зокрема.

Найбільш чітко і повне визначення імplementації норм міжнародного права, на наш погляд, подав А. С. Гавердовський: «Імplementація норм міжнародного права – це цілеспрямована організаційно-правова діяльність держав, яка здійснюється індивідуально, колективно або в межах міжнародних організацій з метою своєчасної, всебічної та повної реалізації прийнятих ними у відповідності з міжнародним правом зобов'язань» [1, с. 62].

При цьому слід погодитися з М. О. Баймуратовим, який щодо наведеного визначення вказує на те, що імplementація виступає як підготовча стадія, котра є об'єктивно необхідною для забезпечення своєчасної та всебічної реалізації міжнародно-правових норм. Імplementація норм міжнародного права, зокрема в галузі праці, полягає не лише у правотворчій діяльності країни. Вона полягає також у проведенні комплексу заходів організаційного характеру, котрі спрямовані на безпосередню реалізацію міжнародно-правових норм [3, с. 34].

Е. М. Аметистов виділяє три групи факторів, які впливають на імplementацію міжнародних норм про працю. До першої з них відносяться зовнішні фактори – зміст, соціальні та юридичні особливості самих міжнародних норм про працю, а також існуючий у сфері міжнародного регулювання праці механізм міжнародного контролю за застосуванням відповідних договорів, конвенцій і рекомендацій. Друга група факторів має змішаний характер, тобто включає як зовнішні, так і внутрішні фактори, і пов'язана з однією з найбільш складних проблем міжнародно-правової науки – проблемою співвідношення міжнародного і внутрішньодержавного права. Позиції держав під час вирішення цієї проблеми визначаються, з одного боку, юридичною природою міжнародного права, а, з іншого боку, – особливостями національних правових систем. Ці позиції впливають на внутрішньодержавну імplementацію не тільки міжнародних норм про працю, але й усіх інших норм міжнародного права. І, нарешті, третя група – це внутрішні юридичні, політичні, соціально-економічні та інші фактори, які діють в окремих державах і справляють вплив на процес і результати усередині правової імplementації саме міжнародних норм про працю. До них відносяться особливості національного трудового права і ступінь його відповідності міжнародним нормам про працю, судової практика по трудових справах, а також такі неюридичні фактори, котрі впливають на характер юридичних норм і практику їх застосування, а саме: соціально-економічний устрій, рівень економічного розвитку, спрямованість соціальної політики держав, ступінь організованості, свідомості й активності робітничого руху, національні, історичні та інші особливості даної країни [4, с. 11-12].

Як справедливо зазначив А. С. Гавердовський, успішне вирішення завдання щодо підвищення ефективності впливу міжнародно-правових норм на регульовані ними відносини прямо залежить від розробки державами на національному й міжнародному рівнях заходів, спрямованих на реалізацію взаємно погоджених ними правових приписів [1, с. 5]. Але при цьому він наголошував, що міжнародний організаційно-правовий механізм здійснення норм міжнародного права необхідно розглядати лише як додатковий засіб, котрий сприяє діяльності держав щодо виконання прийнятих на себе зобов'язань за міжнародним правом [1, с. 62]. Таким чином, головне значення він надавав саме імplementації міжнародних норм на національному рівні.

Серед сучасних авторів цьому питанню на загальнотеоретичному рівні присвячена дисертаційна робота Н. М. Раданович [5], у якій розглянуто широке коло теоретичних і практичних питань, що стосуються саме національної імplementації міжнародних договорів щодо прав людини. Так, вона пропонує під цим поняттям розуміти процес юридичного опосередкування реалізації норм міжнародного права на території держави, здійснюваний шляхом не тільки правотворчої та організаційно-виконавчої, але й правозастосувальної та правотлумачної діяльності державних органів [5, с. 10].

Вважаємо, що пропозиція щодо включення у зміст правової категорії національної імplementації норм міжнародного права правозастосувальної діяльності державних органів є дискусійною, і не можемо у повній мірі погодитися з цим, оскільки: по-перше, імplementація виступає підготовчою стадією для забезпечення фактичної реалізації міжнародно-правових норм, а правозастосування є саме формою реалізації; по-друге, діяльність Європейського Суду з прав людини щодо застосування міжнародних договорів про права людини більш властива імplementації саме на міжнародному, а не національному рівні, що обумовлено характером його діяльності та опосередкуванням впливу його рішень на діяльність органів державної влади на національному рівні. Тобто, можна зробити висновок про те, що процес правозастосовної діяльності державних органів влади не може бути включений до змісту національної імplementації норм міжнародного права.

Отже, на основі загальних положень про співвідношення цілого та частини, а також враховуючи розуміння визначення міжнародних трудових стандартів, можна дійти висновку, що національна імplementація міжнародних трудових стандартів – це правотворча, організаційно-виконавча та правотлумачна діяльність компетентних державних органів щодо створення умов ефективного застосування норм міжнародного права на території держави, яка спрямована на фактичну реалізацію країною прийнятих на себе міжнародних зобов'язань у сфері трудових відносин.

Імplementація, як і будь-яка інша правова категорія, потребує визначення певного порядку її впливу на законодавство, що, у свою чергу, забезпечується завдяки дії механізму імplementації. Лише наявність у правовій системі кожної окремої країни правового механізму, за допомогою якого забезпечується підготовка до реалізації на національному рівні прийнятих зобов'язань за міжнародними договорами, дозволяє досягти ефективного переведення домовленостей між країнами із нормативної сфери в індивідуальне використання, в тому числі і у сфері трудової діяльності.

В аспекті дослідження механізму імplementації міжнародно-правових норм необхідно зазначити, що він містить у собі певну сукупність правових та інституційних способів, які використовуються суб'єктами міжнародного права на міжнародному і національному рівнях з метою реалізації норм міжнародного права. Юридична категорія «механізм» означає в даному випадку тісний органічний

взаємозв'язок правових (міжнародно-правових і національно-правових) та інституційних способів, які застосовуються під час імплементації норм міжнародного права [1, с. 92].

Додатково в юридичній літературі виділяють також функціональну складову в механізмі імплементації міжнародних договорів, під якою розуміють його динамічне вираження, яке відбиває сукупність зумовлених і не зумовлених відповідними конституційно-правовими приписами стійких взаємозв'язків, що виникають між конституційно уповноваженими органами під час застосування імплементаційних заходів і засобів [6, с. 13]. Проте, виділення даної складової як елементу механізму імплементації, на нашу думку, є невідповідним, оскільки взаємодія між уповноваженими органами під час застосування імплементаційних заходів виникає та існує за його межами як результат дії норм права та організаційної системи механізму, та є динамічним вираженням процесу імплементації.

Таким чином, в механізмі імплементації міжнародних трудових стандартів на національному рівні можна виділити два елементи: а) систему національних нормативно-правових актів, яка встановлює основні засади здійснення національної імплементації міжнародних трудових стандартів; б) систему державних органів, які уповноважені на імплементацію міжнародно-правових норм з метою своєчасної, всебічної та повної реалізації прийнятих державою у відповідності з міжнародним правом зобов'язань.

При цьому, зміст елементів національного імплементаційного механізму щодо імплементації міжнародних трудових стандартів потребує більш детального дослідження. Відразу відзначимо, що неможливо виконати завдання, які стоять перед органами державної влади щодо імплементації міжнародних трудових стандартів, без нормативної складової цього механізму. Він являє собою систему нормативно-правових актів, спрямовану на регулювання діяльності та взаємодію державних органів у процесі національної імплементації міжнародних договорів взагалі та у сфері трудових відносин зокрема. До таких актів можна віднести:

– по-перше, нормативно-правові акти загального характеру, які регулюють питання співвідношення міжнародного та національного права взагалі та у сфері трудових відносин зокрема, а також питання укладення, виконання, припинення дії міжнародних договорів та повноваження (компетенцію) державних органів щодо питань імплементації міжнародних норм. До таких актів слід віднести Конституцію України, Закон України «Про міжнародні договори України», Закон України «Про Конституційний Суд України», Закон України «Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини», Регламент Верховної Ради України тощо;

– по-друге, національні імплементаційно-правові акти, метою яких є надання згоди України на обов'язковість для неї міжнародних трудових стандартів. Прикладом безпосереднього імплементаційного акту є Закон України «Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці № 105 «Про скасування примусової праці» (1957 рік) [7]; підготовчим актом вищого органу виконавчої влади можна назвати постанову Кабінету Міністрів України «Про подання на ратифікацію Верховною Радою України Конвенції Міжнародної організації праці № 105 про скасування примусової праці (1957 рік)» [8];

– по-третє, національні нормативно-правові акти, прийняті з метою приведення національного трудового законодавства у відповідність до вимог міжнародних трудових стандартів. Прикладом таких актів можна визнати Закон України «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України» (1999 р.), яким було внесено відповідні зміни до ч. 3 ст. 21 КЗпП з метою приведення національного законодавства у відповідність до вимог, ратифікованої Україною у 1994 році, Конвенції МОП

№ 158 «Про припинення трудових відносин з ініціативи підприємця» (1982 рік) [9];

– по-четверте, правотлумачні та роз'яснювальні акти компетентних державних органів щодо змісту окремих міжнародних трудових стандартів, які приймаються з метою більш ефективної реалізації міжнародних зобов'язань по міжнародних трудових стандартах. Так, у Листі Міністерства праці та соціальної політики України від 11 липня 2008 року № 2906/0/10–08/013 «Щодо застосування Конвенції Міжнародної організації праці» надано роз'яснення щодо практичного застосування норм Конвенції МОП № 81 «Про інспекцію праці» (1947 рік) [10] та № 129 «Про інспекцію праці в сільському господарстві» (1969 рік) [10].

Ефективність національної імплементації будь-яких міжнародних договорів залежить від обраної державою концепції співвідношення міжнародного і національного права, а питання щодо виконання державою своїх міжнародних зобов'язань, зокрема у сфері трудових відносин, є важливим аспектом теорії їх співвідношення.

Система застосування міжнародного права в національному праві України ґрунтується на таких засадах:

– по-перше, норми міжнародних договорів, які введено в національне законодавство України ратифікаційним законом, набувають статусу норм національного законодавства та підлягають застосуванню;

– по-друге, у разі колізії норм ратифікованого договору і норм національного законодавства перші мають вищу юридичну силу над другими та підлягають пріоритетному застосуванню.

Міжнародні трудові стандарти, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, в силу положень ч. 1 ст. 9 Конституції України, стають частиною національного законодавства, що передбачає поширення їх прямої дії при регулюванні трудових відносин в Україні. Відповідно до ч. 2 ст. 19 Закону України «Про міжнародні договори України», 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. Іншими словами, у даному випадку однозначно рекомендовано вирішувати колізії національного та міжнародного права на користь міжнародних норм.

У свою чергу, з метою недопущення погіршення становища працівників слід враховувати положення Європейської соціальної хартії [11], де визначається ставлення держави до міжнародного акту як такого, що може застосовуватись без шкоди положенням внутрішнього законодавства, яким захищеним особам може надаватись більш сприятливий режим. У зв'язку з цим необхідно більш виважено підходити до вирішення питання про надання переваги укладеним Україною міжнародним договором відносно положень національного законодавства, оскільки Конституцією України зазначено, що ці акти є частиною національного законодавства (ст. 9), тобто рівноцінними із іншими внутрішніми актами законодавства, прийнятими на основі Конституції (ст. 8).

Переважна більшість міжнародних договорів, спрямованих на регулювання трудових відносин, підлягають ратифікації. Цей процес – неодмінна умова їх використання для регламентації внутрішньодержавних відносин. Однак законодавчій практиці відомі випадки вирішення колізій між національним і міжнародними приписами на користь приписів нератифікованих міжнародних угод, зокрема конвенцій МОП. Наприклад, керуючись вимогами, закріпленими в Конвенціях МОП № 131 «Про встановлення мінімальної заробітної плати», № 132 «Про оплачувані відпустки», № 158 «Про припинення трудових відносин з ініціативи підприємця» та інших, Комітет Конституційного нагляду СРСР 04 квітня 1991 року дав висновок, в якому визнав деякі положення законодавства про працю ко-

лишнього СРСР такими, що не підлягають застосуванню. Результатом стало закріплення за тимчасовими працівниками права на відпустку, виключення із загальних підстав розірвання трудового договору звільнення у зв'язку з досягненням пенсійного віку, встановлення оплати праці, у розмірі не нижче, передбаченого законом мінімуму [12].

Як зазначає О. М. Ярошенко, незважаючи на позитивний ефект подібного застосування міжнародних норм для підвищення рівня гарантій захисту трудових прав працівників, з формально-юридичної точки зору воно навряд чи може бути визнано правомірним, оскільки викликає розмивання меж внутрішнього права країни [13, с. 75]. Наведене положення застосовується щодо міжнародних трудових стандартів цілком справедливо, і з цим висновком слід повністю погодитись.

Між тим, у механізмі впливу міжнародних стандартів на правозастосовну практику в Україні можна виділити і таку складову, як запозичення норм окремих нератифікованих нашою державою міжнародних договорів для використання на практиці. Наприклад, з метою підвищення рівня гарантій захисту трудових прав надомних працівників на правозастосовному рівні, оскільки це питання недостатньо врегульовано чинним законодавством, існує можливість застосування положень нератифікованої Конвенції МОП № 177 «Про надомну працю» (1996 рік). Нею визначено поняття «надомна праця», «надомник»; встановлено, що національна політика в галузі надомної праці повинна, в міру можливості, сприяти рівності надомників та інших найманих працівників. Рівність у ставленні повинна заохочуватися, зокрема, щодо: а) права надомників на створення організації або вступ до організації за їхнім власним вибором та на участь у діяльності таких організацій; б) захисту від дискримінації в галузі праці й занять; с) захисту в галузі безпеки та гігієни праці; d) оплати праці; e) захисту шляхом встановлення законодавством систем соціального забезпечення; f) доступу до професійної підготовки; g) мінімального віку прийняття на роботу чи допуску до трудової діяльності; і h) захисту материнства (ч. 2 ст. 4).

Існує можливість шляхом застосування положень нератифікованих конвенцій підвищити рівень забезпечення встановлених нормами внутрішнього законодавства прав жінок. Так, у ст. 9 Конвенції № 183 МОП «Про охорону материнства» (2000 рік) закріплені заходи, які забезпечують неможливість дискримінації у галузі зайнятості жінок у зв'язку з їх вагітністю та пологами. Ці заходи включають заборону вимагати проведення аналізу на вагітність або надання довідки про проведення такого аналізу під час влаштування жінки на роботу.

Положення Рекомендації МОП № 95 щодо охорони материнства містять більш високі нормативи щодо перерви для годування дитини. Так, відповідно до п. 3.1 перерви в роботі для годування немовлят повинні, по можливості, становити загалом не менше ніж півтори години протягом робочого дня, причому у разі пред'явлення лікарняної довідки частота і тривалість перерви для годування немовлят повинні відповідним чином змінюватись.

Підвищені гарантії охорони здоров'я працівників, які працюють у нічний час, закріплено і у нератифікованій Конвенції МОП № 171 «Про нічну працю» (1990 рік). Їм надається право проходити безплатне медичне обстеження та надання консультації щодо того, як уникнути шкоди для здоров'я, пов'язаної з їхньою роботою або зменшити її: перед призначенням працівника як такого, що працює у нічний час; через регулярні проміжки часу протягом виконання такої роботи; якщо протягом виконання такої роботи спостерігається погіршення здоров'я, спричинене факторами, пов'язаними з роботою у нічний час.

До тенденцій сучасного регулювання робочого часу відноситься широке використання нестандартних режимів робочого часу, поступове скорочення тривалості робо-

чого часу, встановлення неповного робочого дня або тижня за допомогою колективно-договірного регулювання. Слід відмітити, що міжнародні трудові стандарти детально регулюють питання про роботу на умовах неповного робочого часу.

Відповідно до положень Рекомендації № 182 МОП, яка містить норми, що доповнюють Конвенцію № 175 «Про роботу на умовах неповного робочого часу» (1994 рік), трудовий стаж, необхідний для застосування норм з охорони праці працівників, які зайняті неповний робочий час, не повинен бути більш тривалим, ніж для працівників з повною зайнятістю; відмова працівника перейти з повного робочого на неповний робочий час, та навпаки, не повинна бути підставою для його звільнення. У відповідності з цією Рекомендацією працівників, зайнятих неповний робочий час, необхідно письмово інформувати про специфічні умови праці.

Тому вважаємо, що соціальна політика України тільки б виграла, якщо б рівень забезпечення встановлених нормами внутрішнього законодавства прав у трудовій сфері був підвищений шляхом запозичення норм нератифікованих міжнародних договорів. Якщо у держави не вистачає внутрішніх ресурсів для забезпечення виконання всіх положень певного міжнародного акту, то чому б не використати окремі норми нератифікованих конвенцій на правозастосовному рівні? Наприклад, їх можна застосовувати соціальними партнерами у переговорах щодо укладання колективних договорів та угод у соціально-трудовій сфері як кращий світовий досвід регулювання певних видів трудових відносин.

У більшості випадків значна кількість міжнародних договорів у сфері трудових відносин не легалізується у встановленому законом порядку в зв'язку з відсутністю економічної основи та соціальних передумов для їх ратифікації у масштабах держави, оскільки ратифікація конвенцій МОП передбачає особливі зобов'язання щодо їх виконання. Практика свідчить про складність застосування конвенцій, що були ратифіковані без належного аналізу національного законодавства і попередньої підготовки відповідних нормативних правових актів. Ратифікація – це важливе та складне питання державного рівня, і воно вимагає ретельної економічної і юридичної оцінки наявних можливостей. При підготовці матеріалів щодо ратифікації конвенцій МОП важливо чітко дотримуватися положень Закону України «Про міжнародні договори України». Ратифікація, в жодному випадку, не самоціль, а підсумок соціально-економічного розвитку країни, що дозволяє брати на себе реальні зобов'язання по дотриманню міжнародних трудових стандартів.

Проте, для суб'єктів трудових відносин та суб'єктів правозастосування вирішення питання про можливість застосування норм нератифікованих міжнародних договорів пов'язано лише з їх волевиявленням на використання вказаних норм і відбувається за межами державного впливу або у випадку застосування аналогії права. Для вказаних суб'єктів норми нератифікованих міжнародних договорів встановлюють орієнтир стандартів не з точки зору юридичної техніки, а загальноновизначених соціальних цінностей. При цьому, єдиним застереженням для суб'єктів трудових відносин під час застосування цих норм є положення чинного законодавства, зокрема ст. 9 КЗпП, щодо недійсності умови договорів про працю, які погіршують становище працівників порівняно із законодавством України про працю.

Розглядаючи механізм імплементації на національному рівні, слід також визначити систему державних органів, які уповноважені на імплементацію міжнародно-правових норм з метою своєчасної, всебічної та повної реалізації прийнятих державою у відповідності з міжнародним правом зобов'язань.

Даний елемент правового механізму національної імплементації міжнародних трудових стандартів включає діяль-

ність органів державної влади, які наділені повноваженнями щодо втілення в життя пріоритетних напрямів діяльності держави та організації взаємодії з іншими суб'єктами міжнародних відносин. Визначені Конституцією України повноваження стосовно імплементації міжнародних договорів виходять з функціональної компетенції кожної з гілок органів влади (законодавчої, виконавчої та судової).

Виокремлення державних органів, які відповідно до законодавства наділені повноваженнями щодо імплементації міжнародних трудових стандартів, є умовним, оскільки більшість з цих органів мають повноваження не тільки у сфері зовнішньої політики. Тобто, участь того або іншого органу в імплементації міжнародних норм може і не бути головним його обов'язком, але, виконуючи функції, якими державні органи наділені відповідно до законодавства у цій сфері, вони тим самим функціонально залучаються до правового механізму імплементації міжнародних трудових стандартів. До органів державної влади, котрі входять до організаційно-правового механізму національної імплементації норм міжнародних договорів

у сфері трудових відносин, слід віднести: Верховну Раду України, Президента України, Кабінет Міністрів України, Конституційний Суд України, Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини, Верховний Суд України, Національний банк України, Генеральну прокуратуру України, окремі міністерства та інші центральні органи виконавчої влади (наприклад, Міністерство закордонних справ України, Міністерство юстиції України, Міністерство соціальної політики України, Міністерство охорони здоров'я України тощо).

Отже, є підстави стверджувати, що ефективно діючий механізм національної імплементації міжнародних трудових стандартів є основою для впровадження міжнародних стандартів у законодавство України, якісним показником дії якого виступає можливість реалізації імplementованих норм на практиці. При цьому, механізм імплементації повинен бути спрямований не тільки на впровадження нових міжнародних трудових стандартів у національне законодавство, але і на досягнення ефективної реалізації вже імplementованих стандартів.

ЛІТЕРАТУРА

1. Гавердовский А. С. Имплементация норм международного права / А. С. Гавердовский. – К. : Вища школа. Головное изд-во, 1980. – 320 с.
2. Усенко Е. Т. Теоретические проблемы соотношения международного и внутригосударственного права / Е. Т. Усенко // Советский ежегодник международного права. – М., 1979. – С. 57–86.
3. Баймуратов М. О. Актуальні проблеми національної імплементації Україною норм міжнародних конвенцій / М. О. Баймуратов // Юридична Україна. – 2003. – № 1. – С. 33–36.
4. Аметистов Э. М. Международное право и труд : Факторы имплементации международных норм о труде / Э. М. Аметистов. – М. : Международные отношения, 1982. – 272 с.
5. Раданович Н. М. Національна імплементація міжнародних договорів щодо прав людини : загальнотеоретичне дослідження (на матеріалах впровадження Конвенції про захист прав і основних свобод людини) : автореф. дис.... на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук за спец. : 12.00.01 «теорія та історія держави і права ; історія політичних і правових вчень» / Н. М. Раданович. – Львів, 2000. – 24 с.
6. Терлецький Д. С. Конституційно-правове регулювання дії міжнародних договорів в Україні : автореф. дис.... на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук за спец. : 12.00.02 «конституційне право» / Д. С. Терлецький. – Одеса, 2007. – 20 с.
7. Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці № 105 «Про скасування примусової праці» (1957 р.) : Закон України від 05 жовтня 2000 року № 2021–III // Відомості Верховної Ради України. – 2000. – № 48. – Ст. 411.
8. Про подання на ратифікацію Верховною Радою України Конвенції Міжнародної організації праці № 105 «Про скасування примусової праці» (1957 р.) : Постанова Кабінету Міністрів України від 21 червня 2000 року № 1005 // Офіційний вісник України. – 2000. – № 59. – Ст. 982.
9. Міжнародне законодавство про охорону праці : Конвенції та рекомендації МОП. У 3-х т. / Упорядник Е. М. Теличко. – Т. 2. – К. : Основа, 1997. – 437 с.
10. Міжнародне законодавство про охорону праці : Конвенції та рекомендації МОП. У 3-х т. / Упорядник Е. М. Теличко. – Т. 3. – К. : Основа, 1997. – 342 с.
11. Європейська соціальна хартія (переглянута) від 03 травня 1996 року // Відомості Верховної Ради України. – 2007. – № 51.
12. О положениях законодательства, ограничивающих равенство возможностей граждан в области труда и занятий : Заключение Комитета Конституционного надзора СССР от 04 апреля 1991 года // Ведомости съезда народных депутатов РСФСР и Верховного Совета РСФСР. – 1991. – № 17. – Ст. 501.
13. Ярошенко О. М. Теоретичні та практичні проблеми джерел трудового права України : [монографія] / О. М. Ярошенко. – Х. : Видавець СГД ФО Валнячук Н. М., 2006. – 465 с.