Bulletin of Taras Shevchenko National University of Kyiv. Legal Studies, 2021; 2 (117): 15-18
УДК: 349.2
DOI: https:doi.org/10.17721/1728-2195/2021/2.117-3

ISSN 1728-2195
© Taras Shevchenko National University of Kyiv, Publishing center "Kyiv University", 2021

С. Венедіктов, д-р юрид. наук, проф.
ORCID ID: 0000-0002-0967-5085
Київський національний університет імені Тараса Шевченка, Київ, Україна

ЩОДО ДЕНОНСАЦІЇ КОНВЕНЦІЙ МІЖНАРОДНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ

Обов'язкове дотримання країною взятих на себе зобов'язань за ратифікованими конвенціями Міжнародної організації праці ставить у певні достатньо чіткі рамки національне трудове законодавство, що в деяких випадках може слугувати причиною для сповільнення окремих напрямів його подальшого розвитку. Зумовлено це тим, що певні конвенції приймалися у час, коли застосовувалися зовсім інші регуляторні підходи у сфері праці, ніж ті, що існують зараз. Розв'язання наведеної проблеми є можливим шляхом застосування денонсації, яку за її процедурою поділяють на автоматичну й "чисту".

У більшості випадків денонсації конвенцій Міжнародної організації праці відбуваються автоматично, у зв'язку з ратифікацією країною сучаснішої конвенції з того самого питання. Застосування "чистих" денонсацій є характерним для конвенцій, які втратили своє практичне значення або вже не відповідають наявним фундаментальним принципам у сфері праці. Практика денонсацій актуальних конвенцій Міжнародної організації праці не є поширеною, що зумовлено передусім проведенням обов'язкових попередніх тристоронніх консультацій із цього приводу.

Ключові слова: Міжнародна організація праці, конвенції, автоматична денонсація, "чиста" денонсація, ратифікація, національне законодавство.

ВСТУП. Україна, починаючи з 1954 р., є повноправним членом Міжнародної організації праці (далі – МОП). З того часу і донині наша держава ратифікувала 71 конвенцію цієї організації, зокрема всі існуючі фундаментальні та пріоритетні конвенції. Унікальність наведених міжнародних актів полягає у тому, що вони спрямовані на гармонійне врахування інтересів усіх учасників соціального діалогу – працівників, роботодавців та уряду. Причому конвенції є обов'язковими для країни, що їх ратифікувала, і складають основу національного трудового законодавства та фактично в подальшому впливають на визначення вектора його майбутнього розвитку.

Більшу частину конвенцій МОП характеризує їхня достатньо виражена стійкість до часу. Так, наприклад, Конвенція про обмеження робочого часу на промислових підприємствах до восьми годин на день та сорока восьми годин на тиждень від 1919 р. (№ 1) продовжує бути обов'язковою у 2021 р. для 47 країн. Але, безперечно, така особливість притаманна не для всіх конвенцій МОП. Зумовлено це метою наведених міжнародних актів, а також специфікою відносин, на регулювання яких вони спрямовані. Як приклад, у цьому випадку доречно навести вже скасовану МОП Конвенцію про регламентацію письмових трудових договорів працівників корінного населення від 1939 р. (№ 64). Практична цінність цієї Конвенції припадає переважно на середину XX ст., у зв'язку з тим, що вона була присвячена питанням праці осіб, що належали до корінного населення залежних територій або метрополії члена МОП.

Відповідно до п. 9 ст. 19 Статуту МОП, за пропозицією Адміністративної ради Міжнародна конференція праці може більшістю двох третин голосів присутніх делегатів скасувати будь-яку конвенцію, якщо вона втратила своє цільове призначення та перестала здійснювати вагомий внесок у забезпечення вирішення завдань МОП. Наведений механізм характеризується своїм формалізмом, складністю процедури та використовується не так уже й часто. У свою чергу, найпоширенішим на практиці способом визнання конвенцій такими, що не підлягають подальшому виконанню, є їхня денонсація. У цьому випадку викликає інтерес юридична природа наведеної категорії, адже, як справедливо зазначає В. А. Ващенко, денонсація є резонансним у міжнародному аспекті актом, який є так само політичним інструментом, і його застосування поряд з усім іншим має, зокрема, і репутаційні наслідки для держави [1, с. 170].

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ. Значення актів МОП для національного законодавства про працю не викликає сумніву. І. Я. Кисельов доречно підкреслював, що МОП є тією організацією, яка спеціально утворена для вирішення завдань, пов'язаних з працею, та є головним центром міжнародної нормативної діяльності з питань праці. МОП має статус спеціалізованої установи ООН, пов'язаної з нею спеціальною домовленістю. Ця домовленість визнала за МОП основну відповідальність за діяльність у сфері вирішення міжнародних трудових і соціальних проблем [2, с. 457]. Одним із дієвих механізмів реалізації мандата наведеної міжнародної організації є діяльність, пов'язана із запровадженням відповідних міжнародних стандартів, передусім, конвенцій і рекомендацій. Слід погодитись із В. М. Андріївим, який зазначає, що конвенції та рекомендації МОП – це документи високої юридичної сили, яку вони набувають унаслідок їх ухвалення тристоронніми органами, у роботі яких беруть участь соціальні партнери й уряди майже з усіх країн світу. Ці документи запроваджують правові аспекти соціального діалогу, як засобу вирішення колективних трудових спорів (конфліктів), визначають процедури проведення соціального діалогу, участь і відповідальність сторін, що беруть участь в діалозі, та багато інших соціально-трудових відносин. Обов'язкову юридичну силу для національного законодавства мають лише норми конвенцій у випадку їхньої ратифікації [3, с. 104].

Відповідно до ч. 1 ст. 9 Конституції України чинні міжнародні договори, згоду на обов'язковість яких надано Верховною Радою України, є частиною національного законодавства України. У свою чергу, ст. 8-1 Кодексу законів про працю України передбачає, що якщо міжнародним договором або міжнародною угодою, в яких бере участь Україна, установлено інші правила, ніж ті, що їх містить законодавство України про працю, то застосовують правила міжнародного договору або міжнародної угоди.

Обов'язковість ратифікованих конвенцій МОП безперечно слід розглядати як позитивний фактор, адже працівники та роботодавці тим самим отримують додаткові гарантії стабільності чинних напрямів правового регулювання трудових відносин, що існують між ними. Проте з іншого боку неухильне виконання країною ратифікованих конвенцій ставить у певні достатньо чіткі рамки національне законодавство, що в деяких випадках може спричинити незначне сповільнення його подальшого розвитку. Як приклад у цьому випадку доречно навести Перелік важких робіт і робіт із шкідливими й небезпечними умовами праці, на яких заборонено застосування праці жінок, затверджений наказом Мініс-

© Венедіктов С., 2021

терства охорони здоров'я України від 29.12.1993 № 256. Наведений Перелік утратив чинність на підставі наказу Міністерства охорони здоров'я від 13.10.2017 № 1254, за винятком гл. 3 розд. І, яка втрачає чинність із дати, коли Україною буде завершено процедуру денонсації Конвенції МОП про використання праці жінок на підземних роботах у шахтах будь-якого роду від 1961 р. (№ 45). Таким чином, у нашій державі жінки й дотепер позбавлені можливості реалізовувати своє право на працю на підземних роботах у шахтах.

Незважаючи на те, що Україна ратифікувала 71 конвенцію МОП на цей час продовжують свою дію лише 63 з них, що зумовлено автоматичною денонсацією шести конвенцій, а також скасуванням і відкликанням безпосередньо МОП ще двох. На цей час питання подальшої денонсації окремих конвенцій можна простежити у п. 149 Плану пріоритетних дій Уряду на 2021 р., затвердженому розпорядженням Кабінету Міністрів України від 24.03.2021 № 276-р, який передбачає проведення аналізу стану виконання конвенцій МОП, до яких приєдналася Україна. Індикатором виконання наведеного пункту Плану є подання Мінекономіки та МЗС Кабінетові Міністрів України та Комітету Верховної Ради України з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів звіту з пропозиціями щодо можливої денонсації окремих конвенцій [4].

Положення про денонсацію передбачено кожною конвенцією МОП, за винятком Конвенцій № 80 та № 116, які містять норми, пов'язані із частковим переглядом попередніх конвенцій. Крім того, для певних конвенцій передбачено механізм неповної денонсації. Такий механізм виражається в можливості денонсації: а) окремих розділів конвенції, як це передбачено для Конвенції про допомоги з інвалідності, зі старості і у зв'язку з утратою годувальника від 1967 р. (№ 128); б) окремих категорій, що охоплюються сферою застосування конвенції. Як приклад останнього слід навести Конвенцію про захист працівників від професійного ризику, спричиненого забрудненням повітря, шумом і вібрацією на робочих місцях від 1977 р. (№ 148), норми якої закріплюють можливість денонсації Конвенції як у цілому, так і відносно однієї чи більше категорій ризиків, що містяться в її положеннях. До таких ризиків належать забруднення повітря, шум і вібрації.

Денонсації поділяють на "справжні" або "чисті" денонсації, що передбачають одностороннє припинення виконання зобов'язань за конвенцією без прийняття будь-яких інших, пов'язаних із цим зобов'язань, та на "автоматичні" денонсації, які є прямим наслідком ратифікації сучаснішої конвенції з того самого питання відповідно до чітко сформульованих положень із цього приводу у переглянутій конвенції. Чисті денонсації зустрічаються набагато рідше, ніж автоматичні. Наприклад, за останні 10 років здійснено 698 денонсацій у зв'язку з ратифікацію сучасніших конвенцій і лише 40 "чистих" денонсацій із причин, не пов'язаних із ратифікацією нових конвенцій [5].

Остання автоматична денонсація в Україні відбулась 2002 р. щодо Конвенції про щорічні оплачувані відпустки від 1936 р. (№ 52) у зв'язку з ратифікацією Конвенції про оплачувані відпустки (переглянутої) від 1970 р. (№ 132). Крім того, у нашій державі автоматично денонсовано також: Конвенцію про мінімальний вік допуску дітей на роботу в сільському господарстві від 1921 р. (№ 10); Конвенцію про мінімальний вік допуску дітей на роботу в морі (переглянуту) від 1936 р. (№ 58); Конвенцію про мінімальний вік прийому дітей на роботу в промисловості (переглянуту) від 1937 р. (№ 59); Конвенцію про мінімальний вік для прийняття на роботу рибалок від 1959 р. (№ 112); Конвенцію про мінімальний вік допуску на підземні роботи в шахтах і рудниках від 1965 р. (№ 123).

Звертаючись безпосередньо до практики застосування "чистих" денонсацій, слід зазначити, що вони більшою мірою стосуються вже не актуальних конвенцій[2]. Як приклад можна навести Конвенцію про нічну працю жінок у промисловості від 1948 р. (№ 89), що була денонсована Австрією, Грецією, Ірландією, Італією, Францією, Чехією та ін. Положення наведеної конвенції вже не відповідають існуючій політиці МОП щодо дотримання рівних прав і можливостей чоловіків і жінок у сфері праці. Ще одним прикладом можна назвати Конвенцію про охорону материнства від 1919 р. (№ 3), яка була денонсована Бразилією, Словенією та Угорщиною у зв'язку з ратифікацією ними сучаснішої та ширшої за охопленням Конвенції про охорону материнства від 2000 р. (№ 183).

А. Віскірхен та К. Гесс зазначають, що хоча в цілому бажано, щоб денонсація конвенцій МОП супроводжувалася ратифікацією нової конвенції, "чисті" денонсації не завжди мають розглядатися негативно, адже можуть існувати розумні причини для денонсації застарілої конвенції без ратифікації переглянутої. Наприклад, країна може бути не в змозі негайно виконати всі положення нового документа. Крім того, якщо переглянута конвенція ще не прийнята, згода на "чисту" денонсацію з боку декількох країн може вказувати на необхідність її перегляду і, таким чином, сприяти подальшому розвитку міжнародних трудових норм. Прикладом у цьому випадку є денонсація урядами деяких країн Конвенції про нічну працю жінок у промисловості (переглянутої) від 1948 р. (№ 89). Зазначена обставина призвела до прийняття 1990 р. Протоколу, що частково переглядав цю Конвенцію, а також до прийняття Конвенції про нічну працю від 1990 р. (№ 171). Щоб зробити цей "індикатор" ще ефективнішим, було б доречно змінити наявні обмеження, передбачені для денонсацій [6, с. 43]. Такі обмеження на денонсацію мають, передусім, часовий характер. Так, перші 25 конвенцій МОП передбачають можливість їхньої денонсації після завершення 5- або 10-річного періоду з моменту початкового вступу в силу конвенції. Причому денонсація встає в силу через рік (так зване "вікно денонсації") після реєстрації акта про денонсацію в Міжнародному бюро праці. У подальшому, починаючи з Конвенції МОП про створення процедури встановлення мінімальної заробітної плати від 1928 р. (№ 26), наведене правило було змінено. Відповідно до нового порядку денонсації будь-який член МОП, який ратифікував конвенцію, може після закінчення 5- або 10-річного періоду з моменту, коли вона початково набула чинності, денонсувати її актом про денонсацію. Денонсація набуває чинності через рік після реєстрації акта про денонсацію в Міжнародному бюро праці. Для кожного члена МОП, який протягом року після закінчення такого періоду не скористається своїм правом на денонсацію, установлюється аналогічний за часом період, після закінчення якого знову можлива денонсація.

Денонсація відбувається у формі акта, в якому зазначають її причини. Крім того, держави, що ратифікували Конвенцію МОП про тристоронні консультації для сприяння застосуванню міжнародних трудових норм від 1976 р. (№ 144) зобов'язані провести попередні тристоронні консультації щодо цього питання. Так, відповідно до ч. 1 ст. 2 зазначеної Конвенції кожний член МОП, який ратифікував Конвенцію (Україна ратифікувала

[2] У свою чергу, з наведеного правила існують і певні винятки. Так, Конвенція про організацію служби зайнятості від 1948 року (№ 88) була ратифікована 92 країнами, але в подальшому зазнала денонсації Болгарією, Великою Британією та Італією.

Конвенцію у 1994 р.), здійснює процедури, які забезпечують ефективні консультації між представниками уряду, роботодавців і працівників щодо питань, що стосуються діяльності МОП. До таких питань ч. 1 ст. 5 Конвенції відносить проведення консультацій щодо пропозицій про денонсацію ратифікованих конвенцій. Умову про необхідність проведення тристоронніх консультацій (для країн, що не ратифікували Конвенцію № 144) можна простежити також і в ст. 5 Рекомендації МОП щодо процедури тристоронніх консультацій для сприяння застосуванню міжнародних трудових норм і національним заходам, що стосуються діяльності Міжнародної організації праці від 1976 р. (№ 152), а також у протоколі Адміністративної Ради від 1971 р. Про кожну денонсацію МОП інформує Генерального секретаря ООН.

Розглядаючи питання можливості денонсації окремих конвенцій в Україні, доречно звернути увагу на вже згадану Конвенцію про використання праці жінок на підземних роботах у шахтах будь-якого роду від 1935 р. (№ 45), відповідно до ст. 2 якої жодна особа жіночої статі будь-якого віку не може бути використана на підземних роботах у шахтах. Слід зазначити, що наведена Конвенція була прийнята у проміжок часу, коли існував зовсім інший регуляторний підхід до охорони праці та рівності можливостей у трудових відносинах. У свою чергу, у сучасних умовах положення наведеного міжнародного акта вже належать до таких, що суперечать фундаментальному принципу рівності та недискримінації у сфері праці [7].

Зауважимо, що передбачені Конвенцією МОП № 45 зобов'язання щодо заборони праці жінок на підземних роботах у шахтах у 2005 р. були визнані Судом ЄС такими, що порушують Директиву Ради 76/207/ЄЕС від 9 лютого 1976 р. про реалізацію принципу рівноправного поводження щодо чоловіків і жінок у питаннях доступу до робочих місць, професійної освіти та просування [8]. Це рішення Суду ЄС в подальшому послужило підставою для денонсації країнами – членами ЄС (Австрією, Естонією, Італією, Німеччиною, Польщею, Францією та ін.) наведеної Конвенції.

Слід зазначити, що на момент видання наказу Міністерства охорони здоров'я "Про визнання таким, що втратив чинність, наказу Міністерства охорони здоров'я України від 29 грудня 1993 р. № 256" від 13.10.2017 р. № 1254, Конвенція про використання праці жінок на підземних роботах у шахтах будь-якого роду від 1935 р. (№ 45) була відкрита для денонсації. Проте, на жаль, Україна не скористалася цим правом, навіть незважаючи на рекомендації Комітету експертів МОП із цього приводу [9].

Цікаво, що 2011 р. Україна ратифікувала Конвенцію про безпеку та гігієну праці в шахтах від 1995 р. (№ 176). Наведена Конвенція, а також Рекомендація № 183, що її доповнює, перенесли акцент із конкретної категорії працівників шахт на охорону праці всіх працюючих у шахтах і чоловіків, і жінок. Причому фактично мета Конвенції про використання праці жінок на підземних роботах у шахтах будь-якого роду від 1935 р. (№ 45), що має статус уже застарілого інструменту МОП, однаковою мірою охоплюється універсальною метою сучаснішої Конвенції про безпеку та гігієну праці в шахтах від 1995 р. (№ 176). Але, незважаючи на наведену обставину, в Україні зберігають юридичну силу дві конвенції.

ВИСНОВКИ. Підсумовуючи все вищевикладене, підкреслимо, що ратифікація країною відповідних конвенцій МОП ставить у певні достатньо чіткі рамки національне трудове законодавство, що в деяких випадках може слугувати причиною для сповільнення окремих напрямів його подальшого розвитку. Адже певні конвенції приймалися ще у часи, коли застосовувалися зовсім інші регуляторні підходи у сфері праці, ніж ті, що існують зараз. Розв'язання цього питання є можливим шляхом своєчасного та виваженого застосування процедури денонсації конвенцій. Наведену процедуру, передбачену майже у всіх конвенціях МОП, слід вважати яскравим прикладом гармонійної еволюції міжнародних стандартів праці.

Денонсації конвенцій МОП переважно відбуваються автоматично, у зв'язку з ратифікацією країнами сучасніших конвенцій, що мають аналогічний предмет регулювання. Застосування "чистих" денонсацій характерне передусім для конвенцій, що втратили своє практичне значення або вже не відповідають наявним фундаментальним принципам у сфері праці. Практику застосування денонсацій актуальних конвенцій МОП не ножна назвати поширеною, що зумовлено передусім необхідністю проведення обов'язкових попередніх тристоронніх консультацій із цього приводу, що передбачає комплексне врахування інтересів уряду, працівників і роботодавців.

Список використаних джерел

1. Ващенко В.А. Денонсація міжнародних договорів в теорії та практиці сучасного міжнародного права. Дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.10 / В.А. Ващенко. – К., 2019. – 223 с.

2. Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право. Учебник для вузов. М.: Дело, 1999. 728 с.

3. Міжнародне трудове право: навчальний посіб. / В.М. Андріїв. – Київ : ВД "Дакор", 2017. – 574 с.

4. План пріоритетних дій Уряду на 2021 рік, затверджений розпорядженням Кабінету Міністрів України від 24.03.2021 № 276-р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/276-2021-р#Text (дата звернення 26.04.2021).

5. Denunciation. URL: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/departments-and-offices/jur/legal-instruments/WCMS_700640/lang--en/index.htm (дата звернення 26.04.2021).

6. A. Wisskirchen and C. Hess. Employers, handbook on ILO standards-related activities. International Labour Organization 2001. 143 p.

7. Fourth meeting of the SRM tripartite working group (17-21 September 2018). Review of instruments concerning occupational safety and health (specific branches). URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/genericdocument/wcms_636092.pdf (дата звернення 26.04.2021).

8. Case C-203/03 Commission of the European Communities v Republic of Austria [2005] ECLI:EU:C:2005:76. URL: https://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf;jsessionid=9ea7d0f130de7cef6a55740c42a386ccd162d83e39f1.e34KaxiLc3eQc40LaxqMbN4Pb38Pe0?text=&docid=49900&pageIndex=0&doclang=en&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=621177 (дата звернення 26.04.2021).

9. Direct Request (CEACR) – adopted 2015, published 105th ILC session (2016) URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:3239198 (дата звернення 26.04.2021).

References

1. Vashchenko V.A. (2019) Denonsatsiya mizhnarodnykh dohovoriv v teoriyi ta praktytsi suchasnoho mizhnarodnoho prava [Denunciation of international treaties in the theory and practice of modern international law]. Dys. ... kand. yuryd. nauk: 12.00.10. K. 223 c. (in Ukrainian).

2. Kiselev I.Ya (1999) Sravnitel'noye i mezhdunarodnoye trudovoye pravo [Comparative and international labor law]. Uchebnik dlya vuzov. M.: Delo. 728 c. (in Russian).

3. Andriyiv V.M. (2017) Mizhnarodne trudove pravo [International labor law]: navchal'nyy posib. Kyyiv : VD "Dakor", 2017. 574 s. (in Ukrainian).

4. Plan priorytetnykh diy Uryadu na 2021 rik, zatverdzhenyy rozporyadzhennyam Kabinetu Ministriv Ukrayiny vid 24.03.2021 № 276-r. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/276-2021-p#Text (in Ukrainian).

5. Denunciation. URL: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/departments-and-offices/jur/legal-instruments/WCMS_700640/lang--en/index.htm (in English).

6. A. Wisskirchen and C. Hess. Employers, handbook on ILO standards-related activities. International Labour Organization 2001. 143 p. (in English).

7. Fourth meeting of the SRM tripartite working group (17-21 September 2018). Review of instruments concerning occupational safety and health (specific branches). URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/genericdocument/wcms_636092.pdf (in English).

8. Case C-203/03 Commission of the European Communities v Republic of Austria [2005] ECLI:EU:C:2005:76. URL: https://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf;jsessionid=9ea7d0f130de7cef6a55740c42a386ccd162d83e39f1.e34KaxiLc3eQc40LaxqMbN4Pb38Pe0?text=&docid=49900&pageIndex=0&doclang=en&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=621177 (in English).

9. Direct Request (CEACR) – adopted 2015, published 105th ILC session (2016) URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:3239198 (in English).

Received: 26/04/2021
Accepted: 25/05/2021

S. Venediktov, Dr of Law, Prof.
Taras Shevchenko National University of Kyiv, Kyiv, Ukraine

TOWARDS THE ISSUE ON THE DENUNCIATION OF THE CONVENTIONS OF THE INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION

The article analyzes the legal regulation for the denunciation of the conventions of the International Labour Organization. Both automatic and "pure" denunciations of conventions are examined.

Ratified ILO conventions have traditionally been one of the key sources of national labour law. However, over time, some of them have lost their relevance and practical importance. The most common way to waive obligations under ratified conventions is to denounce them. Denunciation is provided for in every ILO convention, with the exception of Conventions Nos. 80 and 116, which contain rules relating to the partial revision of previous conventions. In addition, a mechanism for partial denunciation is provided for certain conventions. Such a mechanism is expressed in the possibility of denunciation of: a) certain sections of the Convention, e.g. Invalidity, Old-Age and Survivors' Benefits Convention, 1967 (No. 128); b) certain categories covered by the scope of the convention, e.g. Working Environment (Air Pollution, Noise and Vibration) Convention, 1977 (No. 148).

It is determined that most denunciations of ILO conventions occur automatically, due to the country's ratification of more recent conventions. In Ukraine, all denunciation of ILO conventions took place automatically. The "pure" denunciations are more relevant to outdated conventions or conventions that no longer correspond to existing fundamental principles in the world of work. An example is Night Work (Women) Convention (Revised), 1948 (No. 89), which was denounced by Austria, Greece, Italy, Ireland, France, the Czech Republic, etc. The provisions of this Convention are no longer in line with the ILO's existing policy of equal rights and opportunities for men and women in world of work. The practice of denouncing up-to-date ILO conventions should not be called widespread, primarily due to the need for mandatory prior tripartite consultations on this issue, which involves comprehensive consideration of the interests of government, employees and employers.

Ratification by the country of the ILO conventions puts national labour legislation in a fairly clear framework, which in some cases may serve as a reason for slowing down specific areas of its further development. After all, certain conventions were adopted at a time when completely different regulatory approaches in the world of work were applied than those that exist today. Resolving this issue is possible through the timely and balanced application of the denunciation procedure. This procedure, provided for in almost all ILO conventions, should be considered as a clear example of the harmonious evolution of international labour standards.

Keywords: International Labour Organization, conventions, automatic denunciation, "pure" denunciation, ratification, national legislation.

Bulletin of Taras Shevchenko National University of Kyiv.
Legal Studies, 2021; 2 (117): 18-24
УДК: 341.9
DOI: https:doi.org/10.17721/1728-2195/2021/2.117-4

ISSN 1728-2195
© Taras Shevchenko National University of Kyiv,
Publishing center "Kyiv University", 2021

І. Діковська, д-р юрид. наук, проф.
ORCID ID: 0000-0002-0728-3934
Київський національний університет імені Тараса Шевченка, Київ, Україна

СИНХРОНІЗАЦІЯ ЗАСТОСОВУВАНОГО ПРАВА ТА МІЖНАРОДНОЇ ЮРИСДИКЦІЇ У СПАДКОВИХ СПРАВАХ І СПРАВАХ ЩОДО МАЙНОВИХ ВІДНОСИН ПОДРУЖЖЯ В ЄС ТА УКРАЇНІ

Метою цієї статті є визначення способів синхронізації між застосовуваним правом і міжнародною юрисдикцією у спадкових справах і справах, що стосуються майнових відносин подружжя, в окремих регламентах ЄС і нормах, які можуть визначати міжнародну юрисдикцію та застосовуване право в Україні, а також відповідь на питання про те, чи відповідають норми Закону України "Про міжнародне приватне право", що забезпечують синхронізацію між застосовуваним правом та юрисдикцією у спадкових справах і справах щодо майнових відносин подружжя, потребам правового регулювання приватних відносин.

Використання порівняльного, діалектичного, формально-логічного методів дозволило дійти висновку про те, що синхронізація між юрисдикцію та застосовуваним правом забезпечується шляхом використання однакових критеріїв для визначення міжнародної юрисдикції та застосовуваного права. Норми, що забезпечують синхронізацію, можуть: 1) обов'язково призводити до застосування судом свого власного права у певних категоріях справ; 2) бути альтернативою до інших способів визначення права й юрисдикції. Визначено, що другий спосіб більше відповідає потребам правового регулювання приватних відносин, оскільки забезпечує автономію їхніх учасників.

Доведено, що норми Закону України "Про міжнародне приватне право", які визначають право, застосовуване до спадкування, а також міжнародну юрисдикцію у справах щодо цих відносин, сформульовано таким чином, що синхронізація між правом та юрисдикцією відбуватиметься лише за певних умов. Доведено, що наявність у спадковій масі нерухомого майна, розташованого за кордоном, призводитиме до застосування українським судом права іноземної держави місця розташування такого майна до питань його спадкування, навіть якщо спадкодавець – громадянин України – обрав у заповіті право України, як право, застосовуване до спадкування. Зроблено висновок про необхідність удосконалення Закону України "Про міжнародне приватне право" таким чином, щоб вибір спадкодавцем права України у заповіті як права, застосовуваного до спадкування, стосувався як рухомого, так і нерухомого майна, незалежно від його розташування.

Ключові слова: синхронізація між юрисдикцією і застосовуваним правом; право, що застосовується до спадкування; міжнародна юрисдикція у спадкових справах; міжнародна юрисдикція у сімейних справах; Спадковий регламент; Регламент щодо режимів подружньої власності; Договір між Україною і Республікою Польща про правову допомогу та правові відносини у цивільних і кримінальних справах; Закон України "Про міжнародне приватне право".

ВСТУП. Як відомо, предметом регулювання міжнародного приватного права є приватні відносини з іноземним елементом. Його наявність призводить до того, що у певних випадках правозастосовчий орган використовує до них право іноземної держави. Можливість застосовування права іноземної держави є ознакою толерантності того правопорядку, який це дозволяє; а також свідчить про прогрес людської цивілізації [1, с. 96]. Разом із тим, загальновизнаною є складність застосовування норм іноземного права, причому вона існує незалежно від того, на кого (на суд чи на сторони) покладається встановлення змісту іноземного права [1, с. 91], а також, не зважаючи на наявність міжнародних договорів, які надають можливість отримувати інформацію про зміст іноземного права. Зазначимо, що в ідеалі суддя має застосовувати іноземне право так, як його би застосовував суддя, для якого це право не є іноземним, тобто, як фахівець, вихований у відповідній правовій традиції. Звісно, часто для цього недостатньо лише мати інформацію про зміст іноземного права. Особливо

© Діковська І., 2021