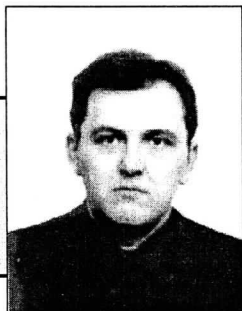


\*\*\*

MAZUR D.V. THE ACTUAL QUESTIONS OF PARITY NORMATIVE LEGAL DECREES OF THE PRESIDENT OF UKRAINE AND OF UKRAINE LAWS

The theoretical-legal substantiation of mutual coexistence and subordination of laws of Ukraine and normative-legal acts, which are issued by the President of Ukraine, is submitted.



**О.М. ЯРОШЕНКО**

канд. юрид. наук, доц.

Національна юридична академія України імені Ярослава Мудрого

УДК 341.24:349.2

## ЩОДО ОКРЕМИХ ПИТАНЬ ВИКОНАННЯ МІЖНАРОДНИХ ДОГОВОРІВ ПРО ПРАЦЮ

Розглянуті проблеми, пов'язані із змістом та природою міжнародно-правового регулювання праці.

На сучасному етапі розвитку світового співтовариства однією з його основних тенденцій є глобалізація, що являє собою нову стадію процесу інтернаціоналізації різних аспектів суспільного життя.

Найбільш інтенсивно процеси глобалізації проходять у сфері економіки, проявляючись в активному формуванні єдиного світового економічного простору. Аналогічні процеси мають місце і в інших сферах життя суспільства, у тому числі й у праві. Глобалізація правового простору сприяє створенню єдиного правового поля, нівелюючи особливості національних законодавств.

Політичні й економічні процеси, що проходять в Україні протягом останніх років, свідчать про прагнення нашої країни до інтеграції у світовий економічний простір. Уже сьогодні вітчизняна економіка в значній мірі залежить від глобальних потоків капіталів, товарів, технологій, інформації тощо. Для подальшого входження у світовий ринок нагальним є вирішення ряду проблем, в тому числі – проблеми гармонізації вітчизняного права з порядками провідних економічно розвинутих країн. Її вирішення можливе насамперед за допомогою використання уніфікованих норм у процесі національної законотворчості і правозастосування [1, с.7-12].

Уніфікацію права можна назвати основним інструментом глобалізаційного процесу. Особливого значення набуває уніфікація норм матеріального права. Саме вони, одноманітно регулюючи суспільні відносини, забезпечують єдиний правовий режим і дають можливість створити єдиний правовий простір. На це вказує і посилення їхньої ролі в порівнянні з колізійними нормами. Так, досвід країн Європейського союзу показує, що в сфері матеріального права колізійне право витісняється так званим "вторинним" правом (регламентами, директивами, рішеннями, рекомендаціями і висновками, прийнятими Європарламентом спільно з Євросоюзом). Забезпечуючи єдиний правовий режим, уніфікація матеріальних норм також сприяє

зближенню правових систем [2, с.47-48].

Курс України на інтеграцію у світове економічне співтовариство знайшов помітне відображення й у нашому трудовому законодавстві. Принципове значення має закріплення в ст.9 Конституції України положення, щодо якого чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, є частиною національного законодавства нашої країни. Стаття 8<sup>2</sup> КЗпП України конкретизує вказане конституційне положення щодо вітчизняного трудового законодавства. В ній закріплюється норма, згідно якої, якщо міжнародним договором або угодою, в яких бере участь Україна, встановлено інші правила, ніж ті, що їх містить законодавство України про працю, то застосовуються правила міжнародного договору або міжнародної угоди. Міжнародно-правове регулювання праці перетворилось у важливий фактор соціальної дійсності сучасного цілісного та взаємозалежного світу.

Особливістю міжнародно-правового регулювання праці є те, що норми міжнародних договорів про працю регулюють не безпосередні трудові відносини, а встановлюють певні стандарти в галузі праці, які через їх імплементацію в національному законодавстві кожної країни, що бере в них участь, конкретизуються і наділяються певним правовим механізмом реалізації. Характерними прикладами тут можуть бути визначення поняття права на працю, примусової праці, достатнього життєвого рівня тощо [3, с.41].

Закріплене Конституцією України та іншими нормативно-правовими актами положення про пріоритет міжнародних договорів є безсумнівним свідченням спрямованості державної політики на всебічне сприйняття загальнолюдських цінностей, визнання людини, її життя, здоров'я, честі і гідності найвищими соціальними цінностями. Ст.55 Статуту ООН наголошує на необхідності поваги прав людини, а всі держави зобов'язані заохочувати загальну повагу і дотримання прав та свобод людини [4].

У той же час слід погодитися з В.С. Венедиктовим, що не всі міжнародно-правові акти є джерелами трудового права України. Щоб бути такими, міжнародно-правові акти повинні відповідати наступним вимогам: по-перше, вони мають містити норми трудового права; по-друге, Верховна Рада України повинна дати згоду на їхню обов'язковість [5, с.46]. Не всі міжнародні акти в сфері праці мають рівний ступінь обов'язковості, деякі з них, будучи допоміжними, не породжують конкретних зобов'язань для держав-учасників угоди. До їх числа відносяться рекомендації, резолюції, декларації тощо [6, с.107].

Міжнародно-правове регулювання праці, будучи за своєю природою переважно договірним, приділяє велику увагу порядку укладенню і виконанню міжнародних договорів. Сьогодні типові положення в цій сфері викладені у Віденських конвенціях про право міжнародних договорів, чи стосується це стадій прийняття міжнародних зобов'язань або класичного принципу "договори повинні дотримуватися".

У нашій країні діє Закон України "Про міжнародні договори України" від 22.12.1993 року, який встановлює порядок укладення, виконання і денонсації міжнародних договорів України з метою належного забезпечення національних інтересів, здійснення цілей, завдань та принципів зовнішньої політики України, закріплених в Конституції України [7]. Відповідно до нього лише підписаний і ратифікований законом міжнародний договір підлягає реалізації. Міжнародні договори України підлягають неухильному дотриманню Україною відповідно до норм міжнародного права. При цьому важливими є застереження і заяви про застосування замість положень якої-небудь статті договору норм національних законів, про намір визнати міжнародні стандарти тощо [8, с.225].

Враховуючи все вище вказане, міжнародні договори у сфері регулювання праці, є сенс їх поділити на ті, які виконуються самостійно та ті, які самостійно виконуватися не можуть. Вважаємо, що таке розмежування має важливе практичне та теоретичне значення. За допомогою визнання договору або його окремих положень держава вирішує проблему диференціації своїх міжнародних зобов'язань на дві групи. Перша – це ті зобов'язання, що держава приймає на себе і з моменту вступу міжнародного договору в силу готова забезпечити їхнє виконання. Вони і є такими, що виконуються самостійно. Друга – це ті зобов'язання, реалізацію яких держава в силу різних причин не здатна забезпечити на даний момент. І доти, поки в державі не з'являться відповідні можливості, вона не буде приймати внутрішньодержавні акти. В той же час, прийняття відповідного акта є свідченням того, що держава з цього моменту готова до виконання відповідних зобов'язань.

Сказане дає підставу припустити, що ті зобов'язання, які, хоча і закріплені в міжнародному договорі, але не визнані такими, що виконуються самостійно, не є юридично обов'язковими до їхнього визнання в якості таких за допомогою прийняття відповідного внутрішньодержавного акту. Вони носять політично обов'язковий характер, є своєрідною "декларацією намірів", для реалізації яких держава повинна вживати максимальних зусиль.

Є сенс погодитися з В.О. Толстіком, який вважає, що подібний підхід є коректним також і з точки зору права міжнародних договорів. У протилежному випадку, якщо

виходити з інших критеріїв, не виключена ситуація, за якої держава, посилаючись на відсутність внутрішньодержавних актів, не буде реалізовувати норми, які реалізуються самостійно [9, с.99].

Очевидним недоліком такого підходу є реальна ймовірність того, що держави без особливої потреби будуть затягувати переведення політичних зобов'язань в рамках міжнародних домовленостей в юридичні. Ця проблема, поза всяким сумнівом, є надзвичайно важливою.

Однак, в кінцевому рахунку, прийняття на себе тих чи інших зобов'язань, як у міжнародному плані, так і у внутрішньодержавному є правом, а не обов'язком держави. Показово в зв'язку з цим є Конвенція Міжнародної Організації Праці № 111 "Про дискримінацію в галузі праці та занять" (1958 р.; набула чинності 15.06.1960 р.) [10, с.648-651], відповідно до статті 3 якої, кожний член МОП, для якого ця Конвенція є чинною, зобов'язується методами, що відповідають національним умовам і практиці:

а) прагнути забезпечити співробітництво організацій роботодавців і працівників, а також інших належних органів у справі сприяння ухваленню й дотриманню цієї політики;

б) ввести таке законодавство й заохочувати такі освітні програми, які зможуть забезпечити ухвалення й дотримання цієї політики;

в) скасовувати будь-які законодавчі положення і змінювати будь-які адміністративні інструкції або практику, що не збігаються з цією політикою;

г) проводити встановлену політику в галузі праці під безпосереднім контролем державної влади;

д) забезпечувати дотримання встановленої політики в діяльності установ з питань професійної орієнтації, професійного навчання та працевлаштування під керівництвом державної влади;

е) зазначати у своїй щорічній доповіді про застосування Конвенції заходи, проведені відповідно до згаданої політики, та досягнуті за їхньою допомогою результати.

Як бачимо, Конвенція прямо вказує, що кожен член МОП, для якого вона є чинною, зобов'язується її виконувати "методами, що відповідають національним умовам і практиці", "ввести... законодавство", "скасовувати... законодавчі положення", "прагнути забезпечити співробітництво організацій роботодавців і працівників" тощо. Отже, прийняття державою на себе тих чи інших зобов'язань є правом, а не обов'язком держави.

У цьому контексті варто торкнутися ще однієї проблеми. Справа в тому, що в літературі неоднозначно вирішується питання щодо того, чи відноситься самовиконуваність до договору в цілому, або окремі його положення можуть бути самовиконуваними, а інші ні. На нашу думку, навряд чи можна назвати який-небудь міжнародний договір, таким, що складається тільки із норм, які можуть бути виконані самостійно.

Якщо в договорі відсутня вказівка на те, що для його реалізації є необхідним видання внутрішньодержавних актів, то незалежно від ступеня абстрактності положень, які містяться в міжнародному договорі, він повинен визнаватися самовиконуваним. У даному питанні, на нашу думку, є всі підстави провести аналогію зі співвідношенням Конституції з іншими актами.

Відповідно до ч.3 ст.8 Конституції України, її норми є

нормами прямої дії. Це означає, що Основний Закон України не є декларацією, що потребує свого підтвердження кожного разу якими-небудь законами, урядовими чи відомчими актами або інструкціями. Причому це стосується всіх норм Конституції незалежно від ступеня їх загальності. Однак, і на це справедливо звернено увагу в літературі, вказівку Конституції на її пряму дію не можна розуміти абсолютно. Вона не позбавляє органи державної влади, в багатьох випадках, від необхідності конкретизації конституційних положень у поточному законодавстві як матеріального, так і процесуального характеру, і це нерідко набуває відображення в самій Конституції.

Так, відповідно до ст.43 Конституції України кожен має право на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом. Право на своєчасне одержання винагороди за працю також захищається законом. Ст.44 Основного Закону закріплює положення, що порядок здійснення права на страйк встановлюється законом, а заборона страйку можлива лише на підставі закону. Ч.3 ст.45 Конституції України вказує, що максимальна тривалість робочого часу, мінімальна тривалість відпочинку та оплачуваної щорічної відпустки, вихідні та святкові дні, а також інші умови здійснення цього права визначаються законом.

Важливо, щоб така конкретизація не вступала в протиріччя з положеннями Конституції України. Крім того, відсутність конкретизуючих норм права (якщо їх прийняття не передбачене Конституцією), не є перешкодою для безпосереднього застосування норм Основного Закону.

Такий підхід підтверджується постановою Пленуму Верховного Суду України "Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя" № 9 від 1.11.1996 року [11, с.9-14]. Її пункт 2 наголошує, що оскільки Конституція України, як зазначено в її ст.8, має найвищу юридичну силу, а її норми є нормами прямої дії, суди при розгляді конкретних справ мають оцінювати зміст будь-якого закону чи іншого нормативно-правового акта з точки зору його відповідності Основному Закону і в усіх необхідних випадках застосовувати Конституцію як акт прямої дії. Судові рішення мають ґрунтуватись на Основному Законі, а також на чинному законодавстві, яке не суперечить їй. Суд безпосередньо застосовує Конституцію у разі, коли:

- 1) зі змісту норм Конституції не випливає необхідність додаткової регламентації її положень законом;
- 2) закон, який був чинним до введення в дію Конституції чи прийнятий після цього, суперечить їй;
- 3) правовідносини, що розглядаються судом, законом України не врегульовані, а нормативно-правовий акт, прийнятий Верховною Радою або Радою міністрів АР Крим, суперечить Конституції України;
- 4) коли укази Президента України, які внаслідок їх нормативно-правового характеру підлягають застосуванню судами при вирішенні конкретних судових справ, суперечать Конституції України.

чать Конституції України.

Отже, якщо зі змісту конституційної норми випливає необхідність додаткової регламентації її положень законом, суд при розгляд справи повинен застосувати тільки той закон, який ґрунтується на Конституції і не суперечить їй. Вказівка ж на можливість застосування положень Основного Закону тільки за умови прийняття закону повинна виходити зі змісту Конституції. Звідси можна зробити висновок, що норми Конституції, точно так само як норми міжнародних договорів, по даній ознаці варто поділити на ті, які виконуються самостійно і ні.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Киселев И.Я. Труд с иностранным участием (правовые аспекты). –М.: МЦФЭР, 2003. –304 с.
2. Кабалкин А., Санникова Л. Глобализация правового пространства и новеллы российского гражданского законодательства // Российская юстиция. -2001. -№ 12. -С.46-53.
3. Жаровович Д. Міжнародні договори про працю як джерело трудового права України // Проблеми і перспективи розвитку та реалізації законодавства України: Тези наук.-практ. конф., м. Київ, 19 квітня 2001 р. –К.: Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України, 2001. –С.40-43.
4. Иваненко В.А., Иваненко В.С. Социальные права человека и социальные обязанности государства: международные и конституционные правовые аспекты. –СПб.: Юридический центр Пресс, 2003. –404 с.
5. Венедиктов В.С. Трудовое право Украины. –Х.: Консум, 2004. –304 с.
6. Иванов С.А. Проблемы международного регулирования труда. –М.: Наука, 1964. –343 с.
7. Закон України "Про міжнародні договори України" від 22.12.1993 р., № 3767-ХІІ // ВВР України. –1994. –№ 10. –Ст.45.
8. Пономаренко О.М. Влияние Конвенций МОТ на национальное законодательство Украины о социальном обеспечении семей с детьми // Актуальні проблеми науки трудового права в сучасних умовах ринкової економіки: Матеріали наук.-практ. конф.; 19-20 травня 2003 р. /За ред. В.С. Венедиктова. –Харків: НУВС, 2003. –С.225-229.
9. Толстик В.А. Иерархия российского и международного права. –М.: Юрайт-М, 2001. –128 с.
10. Конвенції та рекомендації (1919–1964). –Женева: Міжнародне бюро праці, 2001. –776 с.
11. Постанови Пленуму Верховного Суду України (1972-2002): Офіц. вид. /За заг. ред. В.Т. Маляренка. –К.: Вид-во А.С.К., 2003. –560 с.

*Надійшла до редколегії 12.07.2004*

ЯРОШЕНКО О.Н. ОБ ОТДЕЛЬНЫХ ВОПРОСАХ ВЫПОЛНЕНИЯ МЕЖДУНАРОДНЫХ ДОГОВОРОВ О ТРУДЕ

Рассмотрены проблемы, связанные с содержанием и природой международно-правового регулирования труда.

\*\*\*

JAROSHENKO O.N. ABOUT SEPARATE QUESTIONS OF PERFORMANCE OF THE INTERNATIONAL CONTRACTS ON WORK

The problems connected to the contents and a nature of international legal regulation of work are considered.