

ОРГАНИЗАЦИОННО-ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ УКРАИНСКИМИ ЛЕСАМИ В 1945-1953 ГОДЫ

Киндюк Б. В.

В статье рассмотрены нормативно-правовые акты, регламентировавшие систему управления украинскими лесами в период с 1945 - 1953 годы. Показано, что следствием принятия ряда документов был нанесен ущерб лесной отрасли и ухудшилось экологическое состояние лесов.

Ключевые слова: законодательный акт, украинские леса, система управления, правовое регулирование.

ORGANIZATIONAL AND LEGAL FRAMEWORK FOR THE MANAGEMENT OF UKRAINIAN FORESTS IN 1945-1953'S

Kindyuk B. V.

The paper considers the legal acts that regulated the Ukrainian forest management system from 1945 to 1953. It is concluded that series of documents resulted a damage to the forest sector and the deterioration of the ecological status of forests.

Key words: legislation, the Ukrainian forest management system, the legal regulation.

Надійшла до редакції 17.01.2012 р.

УДК 349.22:341.24

Ф. А. Цесарський,
канд. юрид. наук, доцент
Національний університет «Юридична
академія України імені Ярослава Мудрого»,
м. Харків

СПІВВІДНОШЕННЯ НОРМ НАЦІОНАЛЬНОГО ТРУДОВОГО ПРАВА Й МІЖНАРОДНО-ПРАВОВИХ АКТІВ У РЕГУЛЮВАННІ ІНСТИТУТУ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

Розвиток правового регулювання трудових відносин в Україні, спроби реформування трудового права з метою його пристосування до сучасних політичних і соціально-економічних реалій пов'язані з подальшою розробкою проблемних питань трудового права й одного з його провідних інститутів – трудового договору.

Сучасний шлях розвитку українського трудового законодавства в напрямку його гармонізації з нормами міжнародного права щодо впорядкування регламентації трудових договорів можливі виключно з урахуванням традицій міжнародно-правового регулювання цього інституту трудового права.

Частиною 1 ст. 9 Конституції України зазначено, що чинні міжнародні договори є частиною національного законодавства [2; 1996. – № 30. – Ст. 141], а ст. 15 Закону «Про міжнародні договори України» [2; 2004. – № 50. – Ст. 540] наголошує, що міжнародні договори підлягають сумлінному дотриманню Україною відповідно до норм міжнародного права. Ці конституційно-правові приписи стосуються всіх галузей права, в тому числі трудового права і трудового законодавства.

За минулі роки Міжнародна організація праці (МОП) прийняла понад 370 конвенцій і рекомендацій, що охоплюють різноманітні сфери соціально-трудових відносин, які тим чи іншим чином стосуються царини регулювання відносин індивідуальних на ринку праці. Така розвинена система міжнародно-правового законодавства, яке визначає суттєві умови трудових договорів, становить проблему з точки зору співвідношення останніх з нормами національного трудового права, імплементації цих правових норм у вітчизняне трудове законодавство.

До проблеми міжнародно-правового впорядкування трудових договорів звернена увага таких науковців, як Є. М. Аметистов, В. В. Єршов, Є. А. Єршова, А. Б. Канунніков, А. А. Пастухова та ін. Разом із тим серед украї-

нських науковців вона залишається майже не дослідженою, що вимагає активізації наукових пошуків у даному напрямку.

Мета даної статті – визначення співвідношення норм національного трудового права й міжнародно-правових актів у регулюванні інституту трудового договору й можливостей їх імплементації українським трудовим законодавством.

На сучасному етапі становлення такої соціально-політичної системи в Україні, де людина визнана найвищою соціальною цінністю, актуалізуються дослідження щодо реформування чинного трудового законодавства і приведення його у відповідність до положень міжнародних стандартів. Це має сприяти перш за все ефективному захисту права людини в процесі трудової діяльності, що є основною метою міжнародно-правових норм, регламентуючих цю сферу суспільних відносин [3, с. 21, 22].

Окрім того, інтеграція України до міжнародних (зокрема європейських) правових структур неможлива без забезпечення ефективного процесу впровадження норм міжнародного права в національне законодавство й виконання державою міжнародно-правових зобов'язань з прав людини у сфері праці.

Саме тому на початку XXI ст. особливої актуальності набуває

розроблення теоретичних аспектів імплементації міжнародних стандартів трудового права законодавством України, а також з'ясування перспективи вдосконалення й подальшого розвитку під впливом останніх вітчизняного інституту трудових договорів.

Міжнародно-правову регламентацію умов трудового договору можна визначити як регулювання трудових договірних відносин на підставі ратифікованих Україною міжнародних договорів про норми трудового права, розроблені міжнародними організаціями. Серед таких нормативних актів можна виділити конвенції й рекомендації МОП, які різняться між собою механізмом їх прийняття і юридичною дією. Конвенції мають обов'язковий характер для держав-членів, що ратифікували їх, але процедура їх прийняття й ратифікації доволі складна й не завжди вони набувають чинності для конкретної держави, що підписали їх. Рекомендації ж не вимагають ратифікації, можуть застосовуватися безпосередньо, як керівництво до дії, не містять принципових положень і покликані лише доповнити або уточнити прийнятну конвенцію.

Сукупність конвенцій і рекомендацій, прийнятих МОП, характеризується в зарубіжній правовій літературі й офіційних виданнях МОП як міжнародний тру-

довий кодекс, який, по суті, є неформальним, але досить вагомим міжнародно-правовим нормативним актом. Науковці, які досліджували міжнародно-правове регулювання окремих аспектів трудового права, посилалися на конвенції й рекомендації МОП як на стандарти міжнародні трудові або міжнародно-правові у сфері регламенту праці. Міжнародні трудові стандарти теж трактують як норми, закріплені в актах ООН, МОП, в угодах держав. Саме ці акти і становлять у сукупності міжнародний кодекс праці як юридичний фундамент для видання національних норм трудового законодавства [5, с. 17].

Міжнародний кодекс праці охоплює такі питання, як тривалість робочого часу, охорона материнства, соціальне забезпечення, нічна праця жінок, охорона праці підлітків, міграція в пошуках роботи, інспекція праці, ліквідація примусової праці, право працівників створювати свої професійні організації, рівна оплата жіночої праці, взаємовідносини між трудящими й адміністрацією, охорона праці моряків, рибаків та ін. Кодекс упорядковує також питання оплачуваних відпусток, безробіття, мінімальних ставок заробітної плати, виробничого травматизму, професійних захворювань тощо [4, с. 61].

Ґрунтуючись на вищевикладеному, за міжнародно-правовими традиціями трудового права цілком можливо вести мову про сукупність конвенцій і рекомендацій МОП як про міжнародний трудовий кодекс, який багато в чому визначає умови, зміст і механізми функціонування трудових договорів, які в той чи в інший спосіб мають бути імплементовані в національне трудове законодавство.

Цей процес розпочинається з оцінки змісту міжнародних норм, після чого приймається рішення про укладення міжнародних договорів або приєднання до них. Є. М. Аметистов виділяє наступні, найбільш важливі для дотримання в національному праві елементи міжнародних норм про працю: а) об'єкт регламентації; б) коло категорій працівників, які охоплюються захистом; актуальні норми з погляду соціально-економічних реалій; в) характер і обсяг прав та обов'язків [6, с. 78].

Отже, комплексне врахування всіх складників змісту міжнародно-правових норм про працю дозволяє визначити їх як фундамент міжнародно-правового регулювання інституту трудових договорів.

У складному процесі включення міжнародно-правових норм до національного законодавства серйозними проблемами

виступають: а) практичне застосування конвенцій МОП у практиці правового регламенту трудових договорів, б) офіційне визнання міжнародно-правових нормативних актів джерелами національного трудового права, в) окреслення сфери дії норм останніх. Оскільки МОП традиційно вважається суб'єктом міжнародного права, її конвенції й рекомендації мають юридичне значення як акти міжнародного законодавства про працю [8, с. 121].

Відповідно до ст. 9 Конституції чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, є частиною національного законодавства України. Набуття конвенціями МОП, ратифікованими Україною, характеру джерел внутрішньодержавного права означає, що при розгляді справ у судах сторони повинні мати право посилатися на них для захисту своїх прав, а суди зобов'язані брати їх до уваги. Суд, у свою чергу, вправі посилатися на відповідну конвенцію, якщо закон чи інший нормативний акт не відповідає їй або якщо норма, що міститься в ній, є точніше або чіткіше визначена порівняно з національним законодавством.

Реалізація зазначеного положення означає, що норми міжнародного права варто розглядати як внутрішньодержавні прямої

дії, що мають застосовуватися всіма державними органами, включаючи суди. При об'рунтуванні своїх вимог громадяни і юридичні особи можуть посила-тися на норми міжнародного права.

Із факту членства в МОП випливає, що Україні належить прагнути до виконання навіть нератифікованих конвенцій. У ст. 19 Статуту МОП говориться: якщо член МОП не одержує згоди влади, він зобов'язаний повідомляти Генеральному директору Міжнародного бюро праці у відповідні періоди про стан законодавства й існуючої практики в його країні з питань, порушених у конкретній конвенції і про те, які заходи були вжиті або намічені для надання чинності будь-яким її положенням.

Однак норми національного права, що закріплюються в конвенціях МОП, галузево неоднорідні. Відповідно виникає запитання: яким чином вони можуть бути враховані при розробленні вітчизняної теорії та практики договірних відносин на ринку праці в Україні.

Наприклад, у міжнародно-правових документах існують норми, які опосередковано регулюють зміст і форму трудових договорів, і в той же час належать до конституційного права. Предмет останнього охоплює декілька сфер суспільних відносин, але

домінує тут царина охорони прав і свобод людини, тобто відносно-ни між людиною й державою, які, звичайно, впорядковуються не тільки конституційним правом, а й іншими правовими галузями - адміністративним, трудовим тощо. Конституційне ж право містить основні норми, з яких складаються правовий статус людини, її основні права та свободи.

У правовій доктрині досить поширено тлумачення права як міри свободи, і саме конституційне право найбільше відповідає цьому розумінню. Конвенції МОП містять чимало загальних положень такого роду. Приміром, Конвенція № 29 про примусову чи обов'язкову працю потребує від кожного члена МОП, який її ратифікував, скасувати застосування примусової чи обов'язкової праці в усіх її формах у якомога коротший строк [6; 1919 - 1964. - Т. 1, С. 124].

Філадельфійська декларація, прийнята в 1944 р. Міжнародною конференцією праці і включена в 1946 р. до Статуту МОП, офіційно визнала взаємозв'язок між громадянськими свободами і профспілковими правами. У її ст. I(b) наголошено, що свобода слова, свобода об'єднань - необхідні умови постійного прогресу, а перелічені в ст. II(a) основні права людини як невід'ємна частина її гідності. Із тих часів цей

взаємозв'язок неодноразово підтверджувався і підкреслювався як контрольними органами МОП, так і в її конвенціях, рекомендаціях і резолюціях.

Згідно з Конвенцією № 100 про рівну винагороду чоловіків і жінок за рівноцінну працю кожен член МОП за допомогою засобів, відповідаючих чинним методам установлення ставок винагородження, заохочує всіх працівників, забезпечує застосування принципу рівного винагородження щодо чоловіків і жінок за рівноцінну працю [6; 1919–1964. – Т. 1, С. 538].

Конвенція № 111 про дискримінацію в галузі праці та занять зобов'язує членів МОП, для яких цей акт є чинним, визначити й провадити спрямовану на заохочення національну політику тими методами, що узгоджуються з національними умовами та практикою, рівності можливостей і поведження стосовно праці й занять з метою викорінення будь-якої дискримінації [6; 1919-1964. – Т. 1, С. 648].

Отже, поруч з нормами міжнародного публічного права конвенції МОП містять норми конституційного (внутрішньодержавного) права, якими оперують суди як нормативними приписами національного права.

Наголосимо, що конвенції МОП регламентують не тільки відносини між державою і праців-

ником, а й між працівником і роботодавцем, наприклад, Конвенція № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця [6; 1065-1999. – Т. II, С. 1223]. У її ст. 1 йдеться про те, що положення цього документа застосовуються через національне законодавство, (за винятком випадків, коли ними оперують у колективних договорах, рішеннях арбітражних, або судових органів) чи в будь-який інший спосіб, відповідаючий національній практиці. Цей припис на перший погляд вбачається маючим пряму дію, проте виникає запитання: і чи не покладає він на державу зобов'язання установити відповідний обов'язок роботодавця? Ідеться, зокрема, про положення ст. 9 цієї Конвенції, яке покладає на роботодавця тягар доведення наявності законної підстави для звільнення працівника. У даному разі формулювання норми цієї Конвенції дає підставу для дискусії.

Більш прийнятними треба вважати приписи, де прямо говориться про права працівників. Так, ст. 8 Конвенції № 184 про безпеку й гігієну праці в сільському господарстві прямо встановлює, що працівники сільського господарства мають право: (а) на отримання інформації й консультацій з питань безпеки й гігієни праці, в тому числі про ризики, пов'язані з новими технологіями;

(б) на участь у застосуванні й перегляді заходів у царині безпеки й гігієни праці; (в) на вибір відповідно до національного законодавства представників з охорони й гігієни праці або своїх представників у комітетах з охорони й гігієни праці; (г) на відмову від виконання небезпечної роботи, якщо для цього є вагомі підстави вважати, що існує безпосередня й серйозна загроза для їх безпеки чи здоров'я, про що вони негайно мають поінформувати свого керівника [9, Р. 318].

Указані нормативні акти, поза будь-якими сумнівом, чітко окреслюють сферу дій норм трудового права, що впорядковують відносини між працівниками й роботодавцями.

Водночас треба підкреслити, що в конвенціях і рекомендаціях МОП містяться правові норми різної галузевої належності: міжнародного публічного права, міжнародного приватного права, конституційного і трудового права. Дуже часто її взагалі важко визначити. Це досить ускладнює застосування цих документів у національному трудовому праві. Щоб конвенції й рекомендації МОТ повноцінно запрацювали в Україні, необхідно перш за все визначити їх галузеву належність, що дасть змогу включати ці норми у відповідні розділи трудового законодавства, яке тим чи іншим чином стосується

регулювання трудових договорів. Інакше кажучи, йдеться про те, що не всі міжнародно-правові акти, які так чи інакше визначають механізм функціонування трудових договорів, доцільно включати саме в законодавство про працю. Частина цих документів має бути імплементована в конституційне право, інші - у сферу дій цивільних і господарських правовідносин. Такий підхід дасть змогу позбавити вітчизняне трудове право від зайвої правової громіздкості, надасть трудовому договору динамічної юридичної форми, зробить його саме інститутом трудового права, що має свої характерні ознаки, об'єкт і предмет правового регулювання.

Насамкінець зазначимо, що Україна послідовно ратифікує конвенції МОП і вже можна вести мову про окремих нормативно-правовий їх масив, який впорядковує умови і зміст трудових договорів, що об'єктивно вимагає опрацювання розробки єдиної концепції застосування норм міжнародного права при розробці внутрішнього законодавства щодо індивідуальних договірних відносин на ринку праці.

Із цією метою в теоретичному і практичному плані потрібно реалізувати такі завдання: (1) удосконалити теорію трудового права стосовно з'ясування співвідношення норм міжнарод-

ного й національного права у процесі дослідження умов і змісту трудових договорів; (2) дослідити ефективність створеного в Україні конституційно-правового механізму регулювання трудових договорів; (3) проаналізувати участь України в системі міжнародних договорів у сфері трудових правовідносин; (4) з'ясувати їх місце в національному праві

України; (5) розробити рекомендації та пропозиції щодо подальшого реформування законодавства України у світлі вимог міжнародного трудового права; (6) розкрити в контексті імплементації норм міжнародного права актуальні теоретичні і практичні проблеми, що виникають у зв'язку з визначенням правового статусу трудових договорів.

Список літератури: 1. Аметистов Э.М. Международное право и труд: моногр. / Э.М. Аметистов. – М.: Междунар. отношения, 1982. – 272 с. 2. Відомості Верховної Ради України. 3. Грекова М. М. Міжнародні трудові стандарти як основа вдосконалення трудового законодавства України: дис... канд. юрид. наук: 12.00.05/ Грекова Марина Миколаївна. – Х., 2008. – 204 с. 4. Ершов В. В. Международные трудовые стандарты и российское трудовое право / В. В. Ершов, Е. А. Ершова // Труд. право. – М.: Интел-Синтез, 2001. – № 2. – С. 59-65. 5. Канунников А. Б. Особенности современного понимания трудового права и основных начал трудового законодательства / А. Б. Канунников, А. А. Пастухов // Труд. право. – М.: Интел-Синтез, 2004. – № 7. – С. 16-19. 6. Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. – Женева: Міжнар. бюро праці, 1999. – С. 538. 7. Свобода объединения и коллективные переговоры // Международная конференция труда, 81 сессия. – Женева: Междунар. бюро труда, 1995. – С. 13. 8. Тимченко Л. Д. Международное право: учебник / Л. Д. Тимченко. – Харьков: Консум, 1999. – 525 с. 9. Occupational safety and hygiene: standards and safeguards. – Budapest: ILO, Subregional Office for Central and Eastern Europe, 2004. – 346 p.

СООТНОШЕНИЕ НОРМ НАЦИОНАЛЬНОГО ТРУДОВОГО ПРАВА И МЕЖДУНАРОДНО-ПРАВОВЫХ АКТОВ В РЕГУЛИРОВАНИИ ИНСТИТУТА ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Цесарский Ф. А.

Исследованы вопросы соотношения норм международного права с отечественным законодательством о труде в контексте развития национального института трудового договора. Определена необходимость систематизации норм международного права с целью их применения в украинском трудовом законодательстве.

Ключевые слова: трудовое право, международное правовое регулирование, национальное законодательство, имплементация.

THE RATIO OF NATIONAL LABOUR LAWS AND INTERNATIONAL LEGAL ACTS IN REGULATION OF THE EMPLOYMENT CONTRACT

Tsesarsky F. A.

In the article the questions of correlation of norms of international law are probed with the Ukrainian legislation about labour. The need to organize international-legal agreements for their use in the Ukrainian labor law is identified.

Key words: labor law, international regulation, national legislation, implementation.

Надійшла до редакції 02.03.2012 р.