

УДК 349.2

КОЛІЗІЇ МІЖ АКТАМИ МІЖНАРОДНОГО ПРАВА ТА НОРМАТИВНО-ПРАВОВИМИ АКТАМИ УКРАЇНИ ПРО ПРАЦЮ

Єрмоєнко В. В.

Національна юридична академія України ім. Ярослава Мудрого, Харків, Україна

У статті досліджується проблема колізій між актами міжнародного права та нормативно-правовими актами України про працю. Здійснено аналіз численних положень конвенцій Міжнародної організації праці, інших міжнародних договорів України, запропоновано шляхи вирішення колізій, що виникають між ними та актами національного права України.

Ключові слова: колізії, акти міжнародного права, нормативно-правові акти України про працю.

Проблема колізій між міжнародними договорами України та вітчизняним законодавством про працю є актуальною і з точки зору формування в міжнародному середовищі уявлення про Україну як про цивілізовану державу, що поважає взяті на себе зобов'язання, і з точки зору забезпечення реалізації прав працівників і роботодавців, які встановлені міжнародними договорами, що є обов'язковими для України.

Першим кроком на шляху вирішення цієї проблеми має бути її наукове дослідження. Але далі дослідження колізійних норм трудового права в межах проблематики міжнародного приватного права справа не пішла як в Україні, так і в Росії. Лише Аметистов Е. М. досліджував проблему співвідношення міжнародного і національного трудового права [1, с. 67-98]. Але його дослідження ґрунтувалось на радянській ідеолого-теоретичній базі, відповідно до якої «міжнародне і внутрішньодержавне право – це дві самостійні правові системи, що не підпорядковані одна одній» [1, с. 83]. За таких умов не існувало самої потреби в дослідженні колізій між національним законодавством і міжнародними договорами, які були покликані регулювати відносини у сфері праці.

Метою цієї статті є формулювання теоретичних положень, які могли б виконати методологічну роль при виявленні колізій між міжнародними договорами та положеннями вітчизняного трудового права та при вирішенні таких колізій.

Відповідно до ст. 9 Конституції України частиною національного законодавства України є чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких для України надана Верховною Радою України. Згідно із ст. 8, 9, 13 Закону «Про міжнародні договори України» [2] надання Верховною Радою України згоди на обов'язковість для України міжнародних договорів може здійснюватись шляхом прийняття закону про ратифікацію міжнародного договору, або про прийняття відповідного міжнародного договору, або про приєднання до нього. Тому твердження Баймуратова М. О. про те, що згода Верховної Ради на обов'язковість для України міжнародних договорів надається тільки у формі ратифікації, є неточним [3, с. 3]

Відповідно до ч. 2 ст. 19 Закону «Про міжнародні договори України», «якщо міжнародним договором України, який набрав чинності в установленому поряд-

ку, встановлено інші правила, ніж ті, що передбачені у відповідному акті законодавства України, то застосовуються правила міжнародного договору» [2].

Наведене законодавче положення відповідає ст. 27 Віденської конвенції про право міжнародних договорів, згідно з якою «сторона не може посилається на положення свого внутрішнього права як на виправдання для невиконання нею договору» [4]. У науці, однак, зроблено такий висновок, що «проголошення примату міжнародного права над національним суттєво зменшує потенціал України як повноправного суб'єкта міжнародних відносин та обмежує її державний суверенітет» [5, с. 13]. Учасниками Віденської конвенції на цей час є більше 120 держав. Усі вони взяли на себе зобов'язання дотримуватися цієї Конвенції. Україна не повинна бути винятком.

Суперечливі думки з приводу обов'язковості положень міжнародних договорів висловлює Баймуратов М. О. З одного боку, він цитує ст. 27 Віденської конвенції, відповідно до якої положення міжнародних договорів є обов'язковими незалежно від змісту національного законодавства. З іншого боку, він стверджує, що необхідним є механізм імплементації норм міжнародного права, оскільки вони «не мають безпосередньої дії в національних правових системах» [3, с. 4].

Найбільший масив міжнародних договорів, у яких формулюються норми трудового права, утворюють конвенції Міжнародної організації праці (надалі МОП). На відміну від Ради Європи, яка після ратифікації Україною Конвенції по захист прав людини і основоположних свобод провела значну роботу щодо роз'яснення змісту цієї Конвенції та умов її застосування, МОП, (точніше, її виконавчий орган – Міжнародне бюро праці), здійснила лише окремі заходи щодо пропаганди конвенцій МОП. Державні органи України також не проявляють необхідних ініціатив. Навіть проблема публікації конвенцій МОП, ратифікованих Україною, була вирішена тільки останнього часу: до офіційної публікації Закону України «Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці № 153 про тривалість робочого часу та періоди відпочинку на дорожньому транспорті» [6] в Офіційному віснику України був доданий текст Конвенції в офіційному перекладі на українську мову. До цього офіційне оприлюднення конвенцій Міжнародної організації праці в Україні не здійснювалось.

Найбільш поширеним в Україні виданням Конвенцій МОП є видання, що здійснене Міжнародним бюро праці в 1999 році. Міжнародне бюро праці зробило застереження про те, що це видання захищається законодавством про авторське право. Разом з тим, Міжнародне бюро праці повідомило, що воно вітає видання конвенцій, але тільки після отримання дозволу на передрук або переклад. У такий спосіб були створені певні перешкоди для перевидання конвенцій і рекомендацій МОП. Більшість юристів, у тому числі суддів, не знають конвенцій МОП, що уже виключає їх застосування як актів, у яких формулюються норми трудового права прямої дії.

Друга причина того, що конвенції МОП рідко застосовуються як такі, що формулюють норми трудового права прямої дії, пов'язана із змістом конвенцій. Перші конвенції МОП не викликали будь-яких сумнівів у тому, норми якої галузі права вони формулюють. Так, ст. 2 Конвенції № 1 «Про обмеження тривалості

робочого часу на промислових підприємствах до 8 годин на день та до 48 годин на тиждень» [7] встановлювала правила про максимальну тривалість робочого часу та випадки, коли допускались винятки із цих правил. Винятки із зазначених правил встановлені також ст. 3, 4 цієї Конвенції. Ст. 5 цієї Конвенції встановлює також, що встановлені нею обмеження не застосовуються за наявності відповідної угоди між організаціями працівників і роботодавців, схваленої урядом. Із цих положень Конвенції МОП № 1 випливає, що ця Конвенція містить норми трудового права, стосовно яких можна вести мову про їх колізії з нормами трудового права, що формулюються в національному законодавстві.

Чітко видно належність до галузі трудового права норм, що формулюються в Конвенції № 3 «Про зайнятість жінок до та після пологів» [8], Конвенції № 4 «Про працю жінок в нічний час» [9], Конвенції № 5 «Про мінімальний вік прийняття дітей на роботу в промисловості» [10], Конвенції № 6 «Про нічну працю підлітків у промисловості» [11], Конвенції № 7 «Про визначення мінімального віку для допуску дітей до роботи в морі» [12], Конвенції № 8 «Про допомогу по безробіттю у випадку втрати або аварії корабля» [13], Конвенції № 10 «Про мінімальний вік допуску дітей до роботи в сільському господарстві» [14] тощо. За відсутності прямого зазначення в перших конвенціях МОП на права та обов'язки працівників і роботодавців, на заборони, які для них встановлюються, не виникло сумнівів у тому, якою є галузева належність норм, які в них формулюються: 1) само собою було зрозумілим, що в таких випадках у конвенціях МОП формулювались норми міжнародного публічного права, які поширювались на відносини між державами-членами МОП і учасниками відповідних конвенцій, між МОП, з одного боку, та названими державами, – з іншого; 2) у кожній із перших конвенцій, включаючи Конвенцію № 19 «Про рівноправність громадян країни та іноземців у галузі відшкодування працівникам шкоди у разі нещасних випадків» [15] незмінно містилась стаття, яка визначала граничну дату, з якої держава-учасниця відповідної Конвенції і член МОП зобов'язана була надати чинності статтям, якими встановлювались відповідні права та обов'язки учасників трудових і пов'язаних з ними правовідносин, та вживати заходів щодо їхнього ефективного запровадження.

Надалі статті такого змісту то включались до конвенцій МОП то – ні, а починаючи з Конвенції № 26 «Про запровадження процедури мінімальної заробітної плати» [16] статті такого змісту до конвенцій перестали включатись. Зазначалось тільки на термін набуття чинності кожною конвенцією (як правило, через дванадцять місяців після того, як Генеральний директор Міжнародного бюро праці зареєструє документи про ратифікацію від двох членів МОП) та на термін набуття чинності Конвенцією відносно відповідного члена МОП (як правило, через дванадцять місяців від дати реєстрації документа про ратифікацію). Досліджуючи, наприклад, ст. 18 Конвенції № 44 «Про допомогу особам, котрі є безробітними з незалежних від них обставин» [17], важко встановити, норми якої галузі права в ній формулюються: норми міжнародного публічного права, норми, що регулюють відносини між державою-учасницею цієї Конвенції та її громадя-

нами, чи норми трудового права, що регулюють відносини між працівниками та роботодавцями.

Зазначений спосіб визначення дати набуття чинності конвенціями МОП стосовно окремих членів МОП - учасників відповідної конвенції відповідає п. 1, 3 ст. 24 Віденської конвенції про право міжнародних договорів [4] та ст. 14 Закону «Про міжнародні договори України» [2]. Ратифікація конвенцій МОП законами України не означає, що день набуття ними чинності повинен визначатись відповідно до ст. 4 Указу Президента України «Про порядок офіційного оприлюднення нормативно-правових актів та набрання ними чинності» [18], яка передбачає, що закони набирають чинності через десять днів з дня їх офіційного оприлюднення, якщо інше не передбачено такими законами, але не раніше дня їх опублікування в офіційному друкованому виданні.

Пізніше, однак, починаючи з Конвенції № 35 «Про обов'язкове страхування по старості працівників промислових і торговельних підприємств, осіб вільних професій, а також надомників і домашніх служників» [19], до конвенцій стали включати наступне положення (або близьке до нього): «Кожний член Міжнародної організації праці, який ратифікував цю Конвенцію, бере на себе зобов'язання запровадити або підтримувати систему обов'язкового страхування по старості, яка встановлює умови, принаймні рівні умовами, передбаченим цією Конвенцією». Такі або подібні застереження містяться в ст. 1 Конвенції № 35 [19], ст. 1 Конвенції № 36 [20], ст. 1 Конвенції № 37 [21], ст. 1 Конвенції № 38 [22], ст. 1 Конвенції № 39 [23], ст. 1 Конвенції № 138 [24], ст. 4 Конвенції № 135 [25], ст. 2 Конвенції № 159 [26], ст. 4 Конвенції № 170 [27], ст. 1 Конвенції № 172 [28], ст. 4 Конвенції № 174 [29], ст. 3 Конвенції № 176 [30]. Наявність у названих конвенціях положень такого роду ставить під сумнів наявність у них правил, які можуть бути кваліфіковані як норми трудового права, що регулюють трудові відносини: раз член МОП – учасник відповідної Конвенції взяв на себе зобов'язання запровадити певні заходи, то він буде відповідати за невиконання цього зобов'язання, а учасники трудових і пов'язаних з ними правовідносин безпосередньо із Конвенції, хоч би вона і була ратифікована, не отримують ніяких прав чи обов'язків.

У Конвенції № 91 «Про оплачувані відпустки морякам» (переглянута 1949 року) [31] з'являється нове формулювання: «Ця Конвенція може здійснюватися за допомогою: а) законодавства; в) колективних угод між судновласниками та моряками; с) поєднання законодавства і угод між судновласниками та моряками». Це формулювання не залишає сумнівів у тому, що ратифікована Конвенція № 91 не породжує будь-яких прав та обов'язків учасників трудових та пов'язаних з ними правовідносин, а ці права та обов'язки можуть виникнути на підставі актів національного законодавства (інших, ніж закон про ратифікацію Конвенції), угод (колективних договорів) або одночасно на підставі цих обох джерел. У Конвенції № 106 «Про щотижневий відпочинок у торгівлі та установах» [32] названий вище третій варіант здійснення конвенцій (за допомогою поєднання законодавства і угод) був замінений на інший спосіб, який відповідає практиці певної країни та умовам, котрі в ній існують. Такі чи подібні положен-

ня були включені до ст. 1 Конвенції № 132 [33], ст. 7 Конвенції № 137 [34], ст. 1 Конвенції № 46 [35], ст. 8 Конвенції № 149 [36], ст. 9 Конвенції № 156 [37], ст. 1 Конвенції № 158 [38], ст. 2 Конвенції № 164 [39], ст. 9 Конвенції № 166 [40], ст. 11 Конвенції № 171 [41], ст. 12 Конвенції № 153 [42], ст. 14 Конвенції № 181 [43]. З'явилися і додаткові посилання на арбітражні і судові рішення, правила внутрішнього трудового розпорядку, регламенти, правила тощо, але ці посилання не є істотними для цілей даного дослідження.

Істотним є посилання в конвенціях МОП на «інший спосіб, який відповідає практиці країни та умовам, котрі в ній існують». Як видається, цей варіант і має місце в Україні. Він здійснений через зазначення в частині першій ст. 9 Конституції України на те, що чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких для України надана Верховною Радою, є частиною національного законодавства України та зазначення в ч. 2 ст. 19 Закону «Про міжнародні договори України» [2] на переважне застосування міжнародних договорів, згода на обов'язковість яких для України надана Верховною Радою, перед актами законодавства України. Навіть у тих випадках, коли в окремому положенні певної конвенції МОП чітко зазначається на те, що відповідно до цього положення зобов'язання здійснити певні заходи несуть держави-учасниці Конвенції, не слід думати, що в такому положенні стосовно України не формулюються норми трудового права. У такого роду положеннях дійсно прямо встановлюються тільки норми міжнародного публічного права, що покладають на держави (зокрема, – на Україну) відповідні обов'язки. Але міжнародні публічні правовідносини, що виникають на підставі таких норм, є тісно пов'язаними з трудовими правовідносинами. Унаслідок цієї тісної пов'язаності, а також на підставі ст. 9 Конституції і ч. 2 ст. 9 Закону «Про міжнародні договори України» є підстави стверджувати, що із положень конвенцій, якими покладається певний обов'язок на Україну як державу-члена МОП і учасницю відповідної конвенції, непрямо впливає відповідний трудо-правовий припис, що є частиною вітчизняного законодавства. При тлумаченні такий правовий припис виявляється висновком від попереднього правового явища (обов'язку держави, що має міжнародний публічно-правовий зміст) до наступного (прав та обов'язків учасників трудових і пов'язаних з ними правовідносин). Тим більше як норми трудового права, що регулюють трудові та пов'язані з ними відносини, слід кваліфікувати положення конвенцій МОП, в яких йдеться про права та обов'язки працівників і роботодавців.

Отже, положення актів трудового законодавства України не можуть застосовуватись за наявності колізій між ними та положеннями конвенцій МОП, які ратифіковані Україною та які набули чинності для України в порядку, встановленому ст. 24 Віденської конвенції про право міжнародних договорів та відповідною конвенцією МОП.

Викладене не спростовується доводом про те, що, наприклад, до Рекомендації МОП № 166 «Про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця» [44] також включене правило про те, що «положення цієї Рекомендації можуть застосовуватись через національне законодавство або правила, колективні договори, правила внутрішнього трудового розпорядку підприємства, рішення арбіт-

ражних або судових органів чи будь-яким іншим способом, що відповідає національній практиці й підходить до національних умов». Рекомендації МОТ не належить до категорії законодавства України. Тому вони не можуть застосовуватись в Україні як джерела трудового законодавства. Рекомендації (їх окремі положення) можуть бути включені до актів законодавства України про працю. Тільки тоді вони набувають юридично обов'язкового значення. Вони не можуть набути такого значення в силу частини першої ст. 9 Конституції України, оскільки вони не підлягають ратифікації і стосовно них не може застосовуватись інша форма надання Верховною Радою згоди на їх обов'язковість для України.

Вивчення конвенцій МОП свідчить про наявність певних колізій між ними та актами законодавства про працю України. Само по собі це не має істотного значення, оскільки ратифіковані Україною конвенції МОП підлягають переважному застосуванню перед актами законодавства України про працю. Істотно те, що судова практика не вважає за можливе переважне застосування положень конвенцій МОП, а визнає за можливе застосування актів законодавства України про працю, що суперечать конвенціям. Зокрема, відповідно до ст. 10 Конвенції № 158 «Про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця» [38] органи, що розглядають трудові спори повинні мати повноваження, якщо вони не вважають практично за можливе скасувати рішення про звільнення та дати розпорядження про поновлення працівника на колишній роботі, давати розпорядження про виплату відповідної компенсації. Це – норма прямої дії, опробування можливості застосування якої українськими судами не здійснювалось, хоч після ратифікації цієї Конвенції Україною пройшло більше 15 років. Цікаво, що і проєкт Трудового кодексу України не передбачає усунення колізії, про яку йдеться.

Існує колізія і між ст. 11 названої вище Конвенції, з одного боку, і законодавством України про працю, – з іншого. Законодавство України не передбачає обов'язкового попередження працівника про наступне звільнення за розумний строк або виплати грошової компенсації замість попередження, якщо він не вчинив серйозної провини, тобто такої провини, у зв'язку з якою було б недоцільно вимагати від роботодавця продовжувати з ним трудові відносини протягом строку попередження. Недоцільно було б вимагати від роботодавця продовжувати трудові відносини з працівником протягом строку попередження у випадках втрати довіри (п. 2 ст. 41 КЗпП), вчинення працівником аморального проступку (п. 3 ст. 41 КЗпП). У таких випадках від роботодавця дійсно недоцільно було б вимагати продовжувати трудові відносини з працівником протягом строку попередження, бо працівник може завдати істотної шкоди або роботодавцеві або людям, що отримують послуги від роботодавця, навчаються у відповідній установі тощо. Але ж попередження чинним законодавством про працю передбачене лише стосовно випадків розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у зв'язку із змінами в організації виробництва та праці (п. 1 частини першої ст. 40 КЗпП). Між тим, навіть при звільненні працівників у зв'язку з порушенням працівником трудових обов'язків попередження працівників про наступне звільнення було б зазвичай доцільним, не говорячи уже про звільнення працівників з ініціативи роботодавця з інших підстав.

Відповідно до ст. 7 Конвенції № 158 «Про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця» [38] «трудова відносина з працівником не припиняються з причин, пов'язаних з його поведінкою або роботою, доти, доки йому не нададуть можливість захищатись у зв'язку з висунутими проти нього звинуваченнями, крім випадків, коли від роботодавця не можна обґрунтовано чекати надання працівникові такої можливості». Вимога роботодавця до працівника надати письмові пояснення з приводу допущеного порушення трудової дисципліни може бути інтерпретована як надання працівникові можливості захищатись у зв'язку з висунутими проти нього звинуваченнями. Але ж така вимога є обов'язковим елементом процедури розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця тільки у випадках, коли підставою розірвання трудового договору є порушення працівником трудових обов'язків. У випадках розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця з підстав, передбачених п. 2, 3 ст. 41 КЗпП, будь-які можливості захищатись у зв'язку з висунутими обвинуваченнями працівникові законодавством України не надаються. Ця колізія відповідно до ч. 2 ст. 19 Закону «Про міжнародні договори України» [2] має вирішуватись на користь ст. 7 Конвенції МОП № 158, але судова практика виявляється неготовою до переважного застосування цієї Конвенції. Оскільки суди виявляються більш готовими до застосування актів вітчизняного законодавства, доцільно було правило, аналогічне за змістом ст. 7 Конвенції МОП № 158 включити до вітчизняного законодавства. До проекту Трудового кодексу України включене положення, відповідно до якого при звільненні працівників з ініціативи роботодавця з більшості підстав працівникам надається можливість надати докази щодо рівня кваліфікації, продуктивності праці, сумлінного ставлення до виконання обов'язків, правомірності своїх дій тощо.

Чинне законодавство України про працю не передбачає диференціації розміру вихідної допомоги при припиненні трудового договору залежно від стажу роботи. Це суперечить ст. 12 Конвенції МОП № 158, що передбачає переважне застосування положення цього міжнародного договору. Але відсутність зазначення в цій Конвенції на пропорції, у яких розмір вихідної допомоги має диференціюватись залежно від стажу роботи у даного роботодавці, виключає пряме застосування ст. 12 цієї Конвенції. Тому ця колізія має усуватись правотворчими засобами. Ст. 251 проекту Трудового кодексу встановлює пропорції, в яких диференціюються розміри вихідної допомоги залежно від стану роботи в даного роботодавця.

Україна ратифікувала Європейську соціальну хартію (переглянуту) [45], що привело до виникнення деяких нових колізій. Зокрема, ця Хартія (п. 4 ст. 4) закріплює право всіх працівників на розумний строк попередження про звільнення з роботи. Звичайно, це правило підлягає застосуванню з урахуванням засади розумності, що входить до змісту принципу верховенства права. Наприклад, у разі позбавлення працівника-водія автотранспортного засобу права управління такими засобами він не може продовжувати роботу впродовж хоча б одного дня. І все ж, як правило, це положення Європейської соціальної хартії підлягає застосуванню. Це положення підлягає переважному застосуванню також перед ст. 11

Конвенції МОП № 158 «Про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця» [38], яка не встановлює правила про попередження про наступне припинення трудового договору з ініціативи роботодавці обов'язковим у разі вчинення працівником серйозної провини.

Слід звернути також увагу на те, що п. 4 ст. 4 Європейської соціальної хартії стосується звільнення працівників (припинення трудового договору) з будь-яких підстав, а не тільки розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця.

Україна при ратифікації Європейської соціальної хартії (переглянутої) взяла на себе зобов'язання дотримуватись вимог, зокрема п. 4 ст. 4 цієї Хартії.

Як відомо, Конституційний Суд України визнав неконституційними деякі положення Закону «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» [46], що обмежують права на створення профспілок [47]. Стосовно організацій роботодавців питання про конституційність окремих положень Закону «Про організації роботодавців» [48] не ставилось. Але слід зробити висновок про те, що частина перша ст. 9 Закону «Про організації роботодавців», яка допускає створення організації роботодавців не менш як десятьма роботодавцями (для галузевої організації роботодавців це число становить два), суперечить ст. 5 Європейської соціальної хартії [45], відповідно до якої національне законодавство жодним чином не може обмежувати свободу працівників і роботодавців створювати організації для захисту своїх інтересів або використовуватись для її обмеження. Ст. 9 Закону «Про організації роботодавців» суперечить також ст. 22 Міжнародного пакту про громадянські та політичні права [49], яка допускає обмеження законом права на асоціації, якщо це необхідно в демократичному суспільстві в інтересах державної і суспільної безпеки, суспільного порядку, охорони здоров'я і моральності населення або захисту прав та інтересів інших осіб.

Тому ст. 9 Закону «Про організації роботодавців» у відповідній частині застосовуватись не може. Разом з тим наявність у цій статті правила про можливість створення організації не менш як десятьма роботодавцями сама по собі створює загрозу обмеження права роботодавців на створення організацій. Тому ця стаття потребує змін, що впливають із викладеного.

Положення Загальної декларації прав людини [50] не можуть розглядатись як такі, що формулюють норми трудового права, що підлягають застосуванню в Україні. Ця Декларація була прийнята Генеральною Асамблеєю ООН 10 грудня 1948 р., проголосила задачі, до виконання яких мають прагнути держави-члени ООН. Вона не підлягає ратифікації чи іншій правовій формі визнання її обов'язковою для України. Її регулятивне значення зводиться до можливості її використання для з'ясування змісту принципу верховенства права, якщо цей принцип у відповідних конкретних умовах підлягає прямому застосуванню до конкретних правовідносин або використовується для визначення можливості чи неможливості застосування конкретних правових норм до спірних правовідносин.

На відміну від Загальної декларації прав людини, Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права від 19 грудня 1966 року [51] є міжнародним договором, що підлягає ратифікації. Цей Пакт був ратифікований Радянським Союзом 18 вересня 1973 року. Україна стала учасницею цього Пакту в по-

ряду правонаступництва. Відповідно до ст. 7 Закону «Про правонаступництво України» [52] Україна є правонаступником за міжнародними договорами Союзу РСР, які не суперечать Конституції України та її інтересам. За таких умов Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права підлягає застосуванню в Україні, хоч він і не підпадає під формулювання частини першої ст. 9 Конституції України і ч. 1 ст. 19 Закону «Про міжнародні договори України» [2]. Разом з тим, слід враховувати, що хоч у цьому Пакті формулюються беззастережні положення про право на працю, на справедливі і сприятливі умови праці, на достатній життєвий рівень, із ст. 2 цього Пакту впливає, що зазначені та інші права не забезпечуються беззастережно. На держави-учасниці Пакту покладається лише обов'язок у максимальних межах наявних ресурсів здійснювати заходи з метою поступового забезпечення повного здійснення прав, що закріплюються у цьому Пакті.

На відміну від Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права, Міжнародний пакт про громадянські та політичні права [49] покладає на учасників цього Пакту беззастережний обов'язок поважати і забезпечувати всім особам, що перебувають у межах території відповідної держави і під її юрисдикцією, права, передбачені цим Пактом. Правотворчі органи України повинні були б добре подумати над тим, чи немає колізії між п. «с» ст. 25 Міжнародного пакту про громадянські і політичні права, відповідно до якого кожен громадянин без будь-якої дискримінації і без необґрунтованих обмежень має право на допуск у своїй країні на загальних умовах рівності до державної служби, та актами національного законодавства.

На прикладах Міжнародного пакту про громадянські і політичні права, з одного боку, і Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права, Загальної декларації прав людини, рекомендацій МОП, – з іншого, чітко видно, що в міжнародному праві розмежовуються декларація і правова норма. Цього немає в Конституції України, що породжує істотні труднощі при вирішенні колізій між Конституцією та іншими нормативно-правовими актами.

Проведений в роботі аналіз положень численних актів національного та міжнародного права, що містять норми трудового права, а також практики їх застосування та стосування, дає підстави для наступних висновків.

Переважаючому застосуванню перед актами національного законодавства України підлягає Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод [53]. На відносини, що регулюються трудовим правом України, поширюються положення Протоколу від 20 березня 1952 року до Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод (йдеться про те, що права працівника на заробітну плату відповідно до практики Європейського Суду з прав людини має захищатись як право власності на майно), ст. 4 Конвенції, яка забороняє примусову або обов'язкову працю, ст. 14 Конвенції, що забороняє дискримінацію. В умовах, коли ст. 4 ЦПК передбачає захист прав, свобод та інтересів фізичних осіб у спосіб, визначений законами України, а законодавство України про працю переважно не визначає способів захисту прав, що передбачені цим законодавством.

вом, актуальним є застосування ст. 13 Конвенції, яка визнає за особою право на ефективний засіб правового захисту.

Норми трудового права містяться також у численних інших багатосторонніх та двосторонніх міжнародних договорах України, згода на обов'язковість яких для України надана Верховною Радою. Колізії між такими міжнародними договорами та актами національного законодавства України про працю також мають вирішуватись на користь міжнародних договорів.

Викладене свідчить про наявність колізій між міжнародними договорами України, з одного боку, та актами вітчизняного законодавства про працю. Тому є потреба у подальшому дослідженні міжнародних договорів України та актів законодавства України про працю з метою виявлення колізій та розробки методологічних основ їх вирішення.

Список літератури

1. Аметистов Э. М. Международное право и труд / Э. М. Аметистов. – М. : Международные отношения, 1982. – 272 с.
2. Про міжнародні договори України: Закон України від 24 червня 2004 р. // Офіційний вісник України. – 2004. – № 35. – Ст. 2317.
3. Баймуратов М. О. Застосування норм міжнародного права у правовій системі України / М. О. Баймуратов // Актуальні проблеми тлумачення і застосування юридичних норм: Збірник статей учасників міжнародної науково-практичної конференції, присвяченої пам'яті П. О. Недбайла (28-29 березня 2008 р.) – Львів : Юридичний факультет Львівського національного університету імені Івана Франка, 2008. – С. 3-5.
4. Віденська конвенція про право міжнародних договорів від 23 травня 1969 р. // Міжнародні договори України. – К. : Право. – . – Том 1. 1986-1990. – 1997. – 545 с.
5. Бобровник С. Правові колізії: підходи до класифікації / С. Бобровник // Актуальні проблеми тлумачення і застосування юридичних норм: Збірник статей учасників міжнародної науково-практичної конференції, присвяченої пам'яті П. О. Недбайла (28-29 березня 2008 р.) – Львів : Юридичний факультет Львівського національного університету імені Івана Франка, 2008. – С. 12-14.
6. Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці 1979 року № 153 про тривалість робочого часу та періоди відпочинку на дорожньому транспорті: Закон України від 6 березня 2008 р. // Офіційний вісник України. – 2008. – № 24. – Ст. 718.
7. Про обмеження тривалості робочого часу на промислових підприємствах до 8 годин на день та до 48 годин на тиждень: Конвенція Міжнародної організації праці № 1 // Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1919-1964. – Женева: Міжнародне бюро праці. – . – Том 1. – 1999. – С. 19-25.
8. Про зайнятість жінок до та після пологів: Конвенція Міжнародної організації праці № 3 // Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1919-1964. – Женева: Міжнародне бюро праці. – . – Том 1. – 1999. – С. 28-30.
9. Про працю жінок у нічний час: Конвенція Міжнародної організації праці № 4 // Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1919-1964. – Женева: Міжнародне бюро праці. – . – Том 1. – 1999. – С. 31-33.
10. Про мінімальний вік прийняття дітей на роботу в промисловості: Конвенція Міжнародної організації праці № 5 // Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1919-1964. – Женева: Міжнародне бюро праці. – . – Том 1. – 1999. – С. 37-39.

11. Про нічну працю підлітків у промисловості: Конвенція Міжнародної організації праці № 6 // Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1919-1964. – Женева: Міжнародне бюро праці. – . –
Том 1. – 1999. – С. 48-49.
12. Про визначення мінімального віку для допуску дітей до роботи в морі: Конвенція Міжнародної організації праці № 7 // Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1919-1964. – Женева: Міжнародне бюро праці. – . –
Том 1. – 1999. – С. 48-49.
13. Про допомогу по безробіттю у випадку втрати або аварії корабля: Конвенція Міжнародної організації праці № 8 // Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1919-1964. – Женева: Міжнародне бюро праці. – . –
Том 1. – 1999. – С. 50-51.
14. Про мінімальний вік допуску дітей до роботи в сільському господарстві: Конвенція Міжнародної організації праці № 10 // Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1919-1964. – Женева: Міжнародне бюро праці. – . –
Том 1. – 1999. – С. 53-54.
15. Про рівноправність громадян країни та іноземців у галузі відшкодування працівникам шкоди у разі нещасних випадків: Конвенція Міжнародної організації праці № 19 // Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1919-1964. – Женева: Міжнародне бюро праці. – . –
Том 1. – 1999. – С. 81-83.
16. Про запровадження процедури мінімальної заробітної плати: Конвенція Міжнародної організації праці № 26 // Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1919-1964. – Женева: Міжнародне бюро праці. – . –
Том 1. – 1999. – С. 104-106.
17. Про допомогу особам, які є безробітними з незалежних від них обставин: Конвенція Міжнародної організації праці № 44 // Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1919-1964. – Женева: Міжнародне бюро праці. – . –
Том 1. – 1999. – С. 219-227.
18. Про порядок офіційного оприлюднення нормативно-правових актів та набрання ними чинності: Указ Президента України від 10 червня 1997 р. //Офіційний вісник України. – 1997. – Число 24. – С. 11-12.
19. Про обов'язкове страхування по старості працівників промислових і торговельних підприємств, осіб вільних професій, а також надомників і домашніх служників: Конвенція Міжнародної організації праці № 35 // Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1919-1964. – Женева: Міжнародне бюро праці. – . –
Том 1. – 1999. – С. 160-166.
20. Про обов'язкове страхування за віком працівників у сільському господарстві: Конвенція Міжнародної організації праці № 36 // Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1919-1964. – Женева: Міжнародне бюро праці. – . –
Том 1. – 1999. – С. 167-166.
21. Про обов'язкове страхування по інвалідності працівників промислових та торговельних підприємств, осіб вільних професій, надомників і домашніх служників: Конвенція Міжнародної організації праці № 37 // Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1919-1964. – Женева: Міжнародне бюро праці. – . –
Том 1. – 1999. – С. 167-173.
22. Про обов'язкове страхування на випадок інвалідності працівників у сільському господарстві: Конвенція Міжнародної організації праці № 38. // Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1919-1964. – Женева: Міжнародне бюро праці. – . –
Том 1. – 1999. – С. 174-181.
23. Про обов'язкове страхування на випадок втрати годувальника працівників промислових і торговельних підприємств, осіб вільних професій, працівників-надомників і домашніх служників: Конвенція Міжнародної організації праці № 39 // Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1919-1964. – Женева: Міжнародне бюро праці. – . –

Том 1. – 1999. – С. 190-198.

24. Про мінімальний вік для прийому на роботу: Конвенція Міжнародної організації праці № 138 // Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1919-1964. – Женева: Міжнародне бюро праці. – . –

Том II. – 1999. – С. 988-994.

25. Про захист прав представників працівників на підприємстві і можливості, що їм надаються: Конвенція Міжнародної організації праці № 135 // Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1919-1964. – Женева: Міжнародне бюро праці. – . –

Том 1. – 1999. – С. 962-964.

26. Про професійну реабілітацію та зайнятість інвалідів: Конвенція Міжнародної організації праці № 159 // Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1919-1964. – Женева: Міжнародне бюро праці. – . –

Том II. – 1999. – С. 1262-1265.

27. Про безпеку в застосуванні хімічних речовин на виробництві: Конвенція Міжнародної організації праці № 170 // Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1919-1964. – Женева: Міжнародне бюро праці. – . –

Том II. – 1999. – С. 1391-1399.

28. Про умови праці в готелях, ресторанах та аналогічних закладах: Конвенція Міжнародної організації праці № 172 // Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1919-1964. – Женева: Міжнародне бюро праці. – . –

Том II. – 1999. – С. 1419-1423.

29. Про запобігання великим промисловим аваріям: Конвенція Міжнародної організації праці № 174 // Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1919-1964. – Женева: Міжнародне бюро праці. – . –

Том II. – 1999. – С. 1437-1444.

30. Про безпеку та гігієну праці на шахтах: Конвенція Міжнародної організації праці № 176 // Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1919-1964. – Женева: Міжнародне бюро праці. – . –

Том II. – 1999. – С. 1456-1464.

31. Про оплачувані відпустки морякам: Конвенція Міжнародної організації праці № 91 (переглянута) // Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1919-1964. – Женева: Міжнародне бюро праці. – . –

Том 1. – 1999. – С. 460-465.

32. Про щотижневий відпочинок у торгівлі та установах: Конвенція Міжнародної організації праці № 106 // Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1919-1964. – Женева: Міжнародне бюро праці. – . –

Том II. – 1999. – С. 630-634.

33. Про оплачувані відпустки: Конвенція Міжнародної організації праці № 132 (переглянута) // Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1919-1964. – Женева: Міжнародне бюро праці. – . –

Том II. – 1999. – С. 922-927.

34. Про соціальні наслідки нових методів обробки вантажів у портах: Конвенція Міжнародної організації праці № 137 // Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1919-1964. – Женева: Міжнародне бюро праці. – . –

Том II. – 1999. – С. 978-981.

35. Про щорічні оплачувані відпустки морякам: Конвенція Міжнародної організації праці № 146 // Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1919-1964. – Женева: Міжнародне бюро праці. – . –

Том II. – 1999. – С. 1087-1085.

36. Про зайнятість та умови праці й життя сестринського персоналу: Конвенція Міжнародної організації праці № 149 // Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1919-1964. – Женева: Міжнародне бюро праці. – . –

Том II. – 1999. – С. 1104-1107.

37. Про рівне ставлення й рівні можливості для працівників чоловіків і жінок: працівники із сімейними обов'язками: Конвенція Міжнародної організації праці № 156 // Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1919-1964. – Женева: Міжнародне бюро праці. –

Том II. – 1999. – С. 1201-1205.

38. Про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця: Конвенція Міжнародної організації праці № 158 // Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1919-1964. – Женева: Міжнародне бюро праці. – . –

Том II. – 1999. – С. 1223-1229.

39. Про охорону здоров'я та медичне обслуговування моряків: Конвенція Міжнародної організації праці № 164 // Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1919-1964. – Женева: Міжнародне бюро праці. – . –

Том II. – 1999. – С. 1328-1335.

40. Про репатріацію моряків: Конвенція Міжнародної організації праці № 166 (переглянута) // Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1919-1964. – Женева: Міжнародне бюро праці. – . –

Том II. – 1999. – С. 1347-1352.

41. Про нічну працю: Конвенція Міжнародної організації праці № 171 // Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1919-1964. – Женева: Міжнародне бюро праці. – . –

Том II. – 1999. – С. 1408-1412.

42. Про тривалість робочого часу та періоди відпочинку на дорожньому транспорті: Конвенція Міжнародної організації праці № 153 // Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1919-1964. – Женева: Міжнародне бюро праці. – . –

Том II. – 1999. – С. 1159-1164.

43. Про приватні агентства зайнятості: Конвенція Міжнародної організації праці № 181 // Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1919-1964. – Женева: Міжнародне бюро праці. – . –

Том II. – 1999. – С. 1519-1525.

44. Про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця: Рекомендації Міжнародної організації праці № 166 // Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1919-1964. – Женева: Міжнародне бюро праці. – . –

Том II. – 1999. – С. 1230-1235.

45. Європейська соціальна хартія (переглянута) // Офіційний вісник України. – 2006. – № 40. – Ст. 2660.

46. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15 вересня 1999 р. // Офіційний вісник України. – 1999. – № 38. – Ст. 1889.

47. Рішення Конституційного Суду України у справі про свободу утворення профспілок від 18 жовтня 2000 р. // Офіційний вісник України. – 2000. – № 43. – Ст. 1857.

48. Про організації роботодавців: Закон України від 24 травня 2001 р. // Офіційний вісник України. – 2001. – № 25. – Ст. 1097.

49. Міжнародний пакт про громадянські та політичні права. // Бюлетень законодавства і юридичної практики України. – 2005. – № 1. – С. 15-33.

50. Загальна декларація прав людини: прийнята Генеральною Асамблеєю ООН 10 грудня 1948 р. // Вісник Конституційного Суду України. – 2006. – № 3. – С. 29 – 35.

51. Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права // Бюлетень Міністерства юстиції України. – 2002. – № 2. – С. 34-45.

52. Про правонаступництво України: Закон України від 12 вересня 1991 р. // Зібрання законодавства України. Т. 2. – К. : Ін Юре, 1999, 2(3)27.

53. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод // Офіційний вісник України. – 1998. – № 13. – С. 270 – 302.

Єременко В. В. Коллизии между актами международного права и нормативно-правовыми актами Украины о труде / В. В. Єременко // Ученые записки Таврического национального университета им. В. И. Вернадского. – Серия: Юридические науки. – 2010. – Т. 23 (62). № 1. 2010. – С. 117-130.

В статье исследуется проблема коллизий между актами международного права и нормативно-правовыми актами Украины о труде. Произведен анализ многочисленных положений конвенций Международной организации труда, других международных договоров Украины, предложены пути решения коллизий, возникающих между ними и актами национального права Украины.

Ключевые слова: коллизии, акты международного права, нормативно-правовые акты Украины о труде.

Yeryomenko V. Collisions between the acts of international law and regulatory legal labour acts of Ukraine / V.Yeryomenko // Scientific Notes of Tavrida National V. I. Vernadsky University. – Series : Juridical sciences. – 2010. – Vol. 23 (62). № 1. 2010. – P. 117-130.

The problem of collisions between the acts of international law and regulatory legal labour acts of Ukraine are analyzed in this article. Besides, the numerous theses of the convention of the International Labour Organisation and other international treaties of Ukraine are analyzed, the ways of solving the collisions arising between these treaties and the acts of the national law of Ukraine are proposed.

Keywords: collisions, acts of international law, regulatory legal labour acts of Ukraine

Надійшла до редакції 21.04.2010 р.