

Харьк. ун-те, 1972. -200 с.

14. Семейное право /Под ред. А.И. Беспаловой, У.К. Исханова. -Алма-Ата: Изд-во Алма-Атинского гос. ун-та, 1984. -178 с.

15. Нечаева А.М. Семья и закон: Правовое регулирование неимущественных брачно-семейных отношений. -

М.: Наука, 1980. -128 с.

16. Шершеневич Г.Ф. Учебник по русскому гражданскому праву. -В 2-х т. -Т.2. -М.: Изд-во Братьев Башмаковых, 1915. -544 с.

Надійшла до редколегії 14.02.2004

ЯБЛОНОВСКАЯ А.Г. ОПРЕДЕЛЕНИЕ ПОНЯТИЯ ЛИЦ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ В НОРМАХ МЕЖДУНАРОДНОГО И УКРАИНСКОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

Рассмотрены нормы международного и национального законодательства, касающиеся лиц с семейными обязанностями; осуществлен комплексный анализ научных трудов специалистов в области семейного, гражданского и трудового права; предлагается подход к определению понятий «семья», «семейные обязанности»; путем сравнительно-правового анализа нормативной базы и достижений науки смежных отраслей права по этой проблеме, выведено и определено понятие «лица с семейными обязанностями».

JABLONOVSKAJA A.G. DEFINITION OF CONCEPT OF PERSONS WITH FAMILY DUTIES IN NORMS OF THE INTERNATIONAL AND UKRAINIAN LEGISLATION

The norms of the international and national legislation concerning persons with family duties are considered; the complex analysis of proceedings of experts is carried out in the field of the family, civil and labor right; the approach to definition of concepts "family", «family duties» is offered; by the rather - legal analysis of normative base and achievements of a science of allied industries of the right on this problem, the concept «persons with family duties» is deduced and determined.



О.М. ЯРОШЕНКО

канд. юрид. наук, доц.

Національна юридична академія України імені Ярослава Мудрого

УДК 349.2:340.134

ДО ПИТАННЯ ПРО СПІВВІДНОШЕННЯ НОРМ МІЖНАРОДНОГО І НАЦІОНАЛЬНОГО ТРУДОВОГО ПРАВА

Розглянуті проблеми співвідношення міжнародного і національного трудового права, визначені умови виникнення правових колізій.

Поряд з національними правовими системами в сучасному світі надзвичайно важливу роль відіграє міжнародне право. В повсякденному житті дедалі частіше доводиться звертатися до міжнародно-правових актів про працю. Вказане явище пояснюється активною участю України в житті світового співтовариства, в діяльності багатьох міжнародних організацій та значною міждержавною правотворчістю. Міжнародно-правове регулювання праці перетворилось в важливий фактор, що характеризує цілісний та взаємозалежний світ.

Слід погодитися з В.С. Венедиктовим, який вважає, що на шляху всебічного вдосконалення механізмів правового регулювання трудових відносин нам не слід замикатися в вузьких рамках національного досвіду, вигадувати те, що вже віддавна відомо, винайдено іншими. Це непродуктивно, бо в сучасному світі накопичений бага-

тий досвід гармонізації відносин щодо регулювання праці найманих працівників [1, с.12].

Протягом тривалого часу норми міжнародного права, спрямовані на регулювання трудових відносин, і національне трудове законодавство розглядалися ізольовано. Конституція України змінила традиційну уяву про джерела права, офіційно визнавши міжнародні договори частиною національного законодавства України. Дане положення мало на меті підкреслити значимість входження нашої країни у світове співтовариство на умовах рівноправного партнерства та одночасно розпочало відлік нового циклу в розвитку вітчизняної правової системи, поставило питання щодо внесення певних коректив у національне законодавство, у тому числі й трудове, розробки правил взаємодії міжнародних і внутрішніх правових приписів.

Як відомо, норми міжнародного права доволі часто діють в правовому просторі, відносини в якому так чи інакше вже врегульовані національними нормативно-правовими актами. У зв'язку з цим об'єктивно в окремих випадках виникає проблема конкуренції юридичних регуляторів різного рівня. Оскільки трудове право є невід'ємною частиною єдиної правової системи України, а міжнародні норми виступають зовнішнім щодо неї фактором впливу, то проблема співвідношення міжнародних і національних норм про працю не може розглядатися ізольовано у відриві від загальних проблем взаємодії міжнародного і національного права.

Протягом усього минулого сторіччя проблема взаємодії міжнародного і національного права головним чином вирішувалася на рівні протистояння двох головних теорій – монізму та дуалізму. Радянська правова доктрина традиційно стояла на позиціях дуалізму, розглядаючи міжнародне і внутрішньодержавне право як дві автономні системи, рівні і незалежні одна від іншої [2, с.11]. З визнанням на рівні Основного Закону міжнародних договорів частиною правової системи України, в національному праві була визнана пріоритетність моністичної концепції взаємодії міжнародного і внутрішнього права, а здатність міжнародних норм проникати у національне законодавство уже не ставиться під сумнів. Науковий спір про можливість включення міжнародних норм у правову систему держав також практично себе вичерпав і у теорії міжнародного права, перемістившись в площину визначення способів такого включення.

Згідно зі ст.9 Конституції України чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, є частиною національного законодавства. Укладення міжнародних договорів, які суперечать Основному Закону, можливе лише після внесення відповідних змін до нього.

Міжнародні договори України – це всі міждержавні, міждержавні і міжвідомчі договори, регульовані нормами міжнародного права, незалежно від їх форми і найменування (договір, угода, конвенція, пакт, протокол, обмін листами або нотами, інші форми і найменування міжнародних договорів) (ст.1 Закону України “Про міжнародні договори України [3]). З огляду на те, що дуже помітну роль у сфері міжнародно-правового регулювання праці відіграють норми, що містяться в документах міжнародних організацій - Організації Об'єднаних Націй, Міжнародної Організації Праці та ін., для цілей подальшого вирішення колізійних ситуацій важливо визначити, чи відносяться вони до числа міжнародних договорів України. Практично всі дослідники, зайняті проблемами правового регулювання праці, включають акти міжнародних організацій у систему джерел трудового права і беззаперечно визнають за ними пріоритет по відношенню до законодавства України [4; 5].

Однак дане твердження потребує уточнення: не всі акти міждержавних організацій 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]. Наприклад, Загальна декларація прав людини 1948 року містить ряд положень, що стосуються трудових прав (право на працю і захист від безробіття (ст.23), на вільний доступ до державної служби (ст.21) і т.д.). Однак прийнята у формі резолюції, вона має декларативний характер і не покладає на держави, що брали участь у її прийнятті, яких-небудь “чітких юридичних зобов'язань” [7, с.39]. Очевидно, що міжнародні норми, які позбавлені обов'язковості, у силу свого ненормативного характеру не можуть створювати правових колізій.

Міжнародні договори України укладаються з іноземними державами та міжнародними організаціями від імені України (міждержавні), уряду (міждержавні), міністерств та інших центральних органів державної виконавчої влади (міжвідомчі). Відповідно до чинного законодавства договори підлягають ратифікації або затвердженню. Ратифікація міжнародних договорів здійснюється Верховною Радою України шляхом ухвалення спеціального закону про ратифікацію, який підписується головою Верховної Ради України. Ратифікації підлягають міжнародні договори України:

а) політичні (про дружбу, взаємну допомогу і співпрацю, про нейтралітет), загальноекономічні (про економічну та науково-технічну співпрацю), з загальних фінансових питань, з питань позики та кредиту, територіальні, мирні;

б) що стосуються прав та свобод людини і громадянина;

в) про громадянство;

г) про участь в міждержавних союзах та інших міждержавних об'єднаннях (організаціях), системах колективної безпеки;

д) про військову допомогу та стосовно направлення контингенту Збройних Сил України до іншої країни чи допуску збройних сил іноземних держав на територію України;

е) про історичне та культурне надбання народу України;

є) виконання яких обумовлює зміну діючих чи ухвалення нових законів України;

ж) інші міжнародні договори, ратифікація яких передбачена законом чи самим міжнародним договором.

Переважає більшість міжнародних договорів спрямована на регулювання соціально-трудових відносин та підлягає ратифікації. Ратифікація міжнародних договорів є неодмінною умовою їх використання для регулювання внутрішньодержавних відносин. Однак законодавчій практиці відомі випадки вирішення колізій між національними і міжнародними приписами на користь положень нератифікованих міжнародних угод, зокрема конвенцій МОП. Наприклад, керуючись вимогами, закріпленими в Конвенціях Міжнародної Організації Праці “Про встановлення мінімальної заробітної плати” № 131, “Про опла-

чувани відпустки" № 132, "Про припинення трудових відносин з ініціативи підприємця" № 158 та ін., Комітет Конституційного нагляду СРСР дав висновок, у якому визнав деякі положення законодавства про працю колишнього СРСР, такими що не підлягають застосуванню. Результатом стало закріплення за тимчасовими працівниками права на відпустку, виключення з загальних підстав розірвання трудового договору звільнення в зв'язку з досягненням пенсійного віку, встановлення оплати праці не нижче передбаченого законом мінімуму [8]. Незважаючи на позитивний ефект подібного застосування міжнародних норм для підвищення рівня гарантій захисту трудових прав працівників, з формально-юридичної точки зору воно навряд чи може бути визнано правомірним, оскільки веде до розмивання меж внутрішнього права країни.

У зв'язку з тим, що головним об'єктом правового регулювання міжнародних норм є зовнішні "наддержавні" відносини суб'єктів міжнародного права (держав, міжнародних організацій тощо), виникає питання щодо можливості безпосередньо міжнародними угодами встановлювати права й обов'язки суб'єктів внутрішнього права - юридичних і фізичних осіб. Такі норми мають певну специфіку. У літературі по трудовому праву відмічається їх відмінність від загальноприйнятого розуміння норм права. Л.О. Сироватська, намагаючись визначити характер норм МОП, відзначає, що "це і не рекомендації, тому що дотримання правила є обов'язковим, і не правові норми з обов'язковим атрибутом - санкцією... Норму МОП недоцільно аналізувати абстрактно, так як вона проявляє себе по-різному в залежності від суб'єктного складу процесу її реалізації" [9].

Аналіз міжнародних угод з питань умов трудової діяльності дає можливість дійти висновку, що багато міжнародно-правових приписів спрямовані на регулювання поведінки суб'єктів внутрішнього права. Відповідно до чинного законодавства міжнародні договори України поділяються на ті, які безпосередньо діють на території України і які потребують з метою свого виконання видання нових внутрішньодержавних актів. Згідно зі ст.18 Закону України "Про міжнародні договори України", - у випадках, коли для виконання міжнародного договору України необхідно ухвалення закону України чи постанови Верховної Ради України, указу Президента України, постанови Уряду України, заінтересовані міністерства, інші центральні органи державної виконавчої влади України, Уряд Республіки Крим за погодженням з Міністерством юстиції України у встановленому порядку подають пропозиції про прийняття відповідного акта.

Таким чином, положення міжнародних договорів, які реалізуються безпосередньо, мають загальний об'єкт правового впливу з нормами внутрішньодержавного права, а саме на цьому підґрунті є можливим виникнення колізій. Інша ситуація має місце з правилами, що містяться в договорах, які вимагають обов'язкової трансформації у внутрішньодержавне право. Виконання таких положень

є можливим лише за умови внесення змін чи доповнень у відповідні національні нормативні акти, у зв'язку з цим подібні положення не можуть породжувати колізії.

Порівняльний аналіз міжнародних норм і національного законодавства про працю дає підґрунтя для виділення декількох груп колізій з міжнародно-правовим елементом.

Перша група виникає в тому випадку, коли національне трудове законодавство не містить аналогів міжнародних норм. Прикладом такої колізії може бути розбіжність у змісті міжнародних і національних норм із питань оплати праці. Хоча вітчизняне трудове законодавство регулює порядок виплати заробітної плати (глава VII КЗпП України, Закон України "Про оплату праці" [10] та ін.), однак воно не містить правил про заборону маніпулювання нею, про захист її юридичними способами, як це передбачено в Конвенції № 95 МОП "Про охорону заробітної плати".

Друга група колізій являє собою протиріччя між правилами національного і міжнародного характеру. Так, досить тривалий час у вітчизняному законодавстві містилася норма, відповідно до якої використання здатності до праці було не правом, а обов'язком громадянина, що прямо суперечило положенням ратифікованої СРСР Конвенції № 29 МОП "Про примусову чи обов'язкову працю".

У сучасному трудовому праві також наявні приклади протиріч міжнародних і внутрішньодержавних норм. Зокрема, не відповідають міжнародним договорам правила, що встановлюють мінімальний вік прийому на роботу. У відповідності зі ст.188 КЗпП України не допускається прийняття на роботу осіб молодше шістнадцяти років, а за згодою одного із батьків або особи, що його замінює, можуть, як виняток, прийматись на роботу особи, які досягли п'ятнадцяти років. Для підготовки молоді до продуктивної праці допускається прийняття на роботу учнів загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних і середніх спеціальних навчальних закладів для виконання легкої праці, що не завдає шкоди здоров'ю і не порушує процесу навчання, у вільний від навчання час по досягненні ними чотирнадцятирічного віку за згодою одного з батьків або особи, що його замінює.

Інакше це питання вирішене в Конвенції № 138 МОП "Про мінімальний вік для прийому на роботу". Відповідно до неї мінімальний вік прийому на роботу не повинен бути нижчим віку закінчення обов'язкового шкільного освіти, і у всякому разі, не повинний бути нижчим п'ятнадцяти років". Мають місце розбіжності в змісті положень ст.113 КЗпП і Конвенції № 95 МОП у частині визначення розміру заробітної плати, що виплачується працівникам в період простою не з його вини. Відповідно до вітчизняного законодавства час простою не з вини працівника оплачується з розрахунку не нижче від двох третин тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу). Натомість Конвенція № 95 вказує, що за роботу, "яка повинна бути виконана", тобто за роботу, до

якої працівник готовий був приступити, але яку не зміг виконати з вини роботодавця, заробітна плата виплачується в повному обсязі, а не частково.

Третя група колізій пов'язана з розбіжністю обсягів змісту міжнародних і внутрішньодержавних нормативно-правових приписів. Прикладом неузгодженості правового регулювання може служити заборона дискримінації при укладенні, зміні та припиненні трудового договору, що міститься в нормах як міжнародного, так і галузевого національного законодавства.

Частина 2 статті 22 КЗпП України містить вичерпний перелік підстав, щодо яких дискримінація неможлива, та вказує, що відповідно до Конституції України будь-яке пряме або непряме обмеження прав чи встановлення прямих або непрямих переваг при укладенні, зміні та припиненні трудового договору залежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, роду і характеру занять, місця проживання не допускається. В той же час у міжнародно-правових договорах перелік підстав, щодо яких дискримінація неможлива, не носить вичерпного характеру.

У пошуку балансу між ідеальною і середньостатистичною практикою міжнародні організації досить активно вдаються до використання в міжнародних документах поряд з імперативними диспозитивних норм. Наприклад, ст.ст.5, 13 Конвенції № 95 МОТ "Про охорону заробітної плати" містять такі положення: "Заробітна плата виплачується безпосередньо зацікавленому працівникові, за винятком тих випадків, коли інший спосіб її виплати передбачається законодавством даної країни" [11]. У цьому випадку держава вільна у своєму виборі - вона може взяти за основу правило міжнародного договору, обрати інший спосіб регулювання суспільних відносин, що стали предметом регламентації міжнародних норм. Очевидно, що міжнародні норми диспозитивного характеру не можуть викликати правові колізії.

Отже, міжнародно-правова норма здатна утворювати колізії за умови, по-перше, приналежності її до норм міжнародних договорів, по-друге, спеціального визнання її обов'язковості на території України, по-третє, її "самовиконаності", по-четверте, визначеності її змісту, що дає підстави констатувати наявність протиріччя між нею і приписами національного законодавства. При до-

триманні всіх цих умов можна констатувати, що відношення, які виникають між внутрішньодержавними і міжнародними нормативно-правовими приписами, спрямованими на регулювання одних і тих же питань та діючих одночасно, будуть мати всі ознаки правових колізій.

ЛІТЕРАТУРА

1. Венедиктов В.С. Проблемы науки і практики трудового права України в сучасних умовах ринкової економіки // Актуальні проблеми науки трудового права в сучасних умовах ринкової економіки: Матеріали наук.-практ. конф.; м. Сімферополь, 19-20 травня 2003 р. /За ред. В.С. Венедиктова. -Харків: Нац. ун-т внутр. справ, 2003. -С.6-14.
2. Мюллерсон Р.А. Соотношение международного и национального права. -М.: Международные отношения, 1982. -136 с.
3. Закон України "Про міжнародні договори України" від 22.12. 1993 р., № 3767-ХІІ // ВВР України. -1994. -№ 10. -Ст.45.
4. Трудове право України /За ред. П.Д. Пилипенко. - К.: Ін Юре, 2003. -536 с.
5. Трудовое право Украины /Под ред. Г.И. Чаньшевой, Н.Б. Болотиной. -Х.: Одиссей, 2002. -512 с.
6. Иванов С.А. Проблемы международного регулирования труда. -М.: Наука, 1964. -343 с.
7. Аметистов Э. М. Международное право и труд: Факторы имплементации международных норм о труде. - М.: Международные отношения, 1982. -272 с.
8. Заключение Комитета Конституционного надзора СССР «О положениях законодательства ограничивающих равенство возможностей граждан в области труда и занятий» от 4.04.1991 г. // Ведомости съезда народных депутатов РСФСР и Верховного Совета РСФСР. -1991. - № 17. -Ст.501.
9. Сыроватская Л.А. Трудовое право: Учебник. -М.: Юристъ, 1998. -312 с.
10. Закон України "Про оплату праці" від 24.03.1995 р., № 108/95-ВР // ВВР України. -1995. -№ 17. -Ст.121.
11. Документы Международной Организации Труда. -М.: ПРИОР, 2000. -112 с.

Надійшла до редколегії 23.03.2004

ЯРОШЕНКО О.Н. К ВОПРОСУ О СООТНОШЕНИИ НОРМ МЕЖДУНАРОДНОГО И НАЦИОНАЛЬНОГО ТРУДОВОГО ПРАВА

Рассмотрены проблемы соотношения международного и национального трудового права, определены условия возникновения правовых коллизий.

JAROSHENKO O.N. TO THE QUESTION ON THE PARITY OF NORMS OF THE INTERNATIONAL AND NATIONAL LABOR LAW

Problems of a parity of the international and national labor law are considered, conditions of occurrence of legal collisions are determined.