

43-48

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

НАЦІОНАЛЬНА ЮРИДИЧНА АКАДЕМІЯ УКРАЇНИ
імені ЯРОСЛАВА МУДРОГО

код екземпляра 275237



ПРОБЛЕМИ ЗАКОННОСТІ

Республіканський міжвідомчий
науковий збірник

Випуск 77

Засновано в 1976 р.
НАЦІОНАЛЬНА ЮРИДИЧНА АКАДЕМІЯ
УКРАЇНИ імені Ярослава Мудрого
БІБЛІОТЕКА
ЧИТАЛЬНИЙ ЗАЛ №2
вул. Пушкінська 77, тел. 191-238

Харків
2006

560044
Проблеми
законності В.77

12.03.13 Березишні
14.03.2013 Кинасел
22.03.2013 Сатір
26.03.2013 Малемужк
28.03.2013 Сопур
08.04.2015 Майвено

560044
43-48

ства спадкодавця). І нарешті, використання категорії “іноземний елемент” не здатне продемонструвати реального зв’язку правовідносин з конкретним правопорядком. Адже складники іноземного елемента, або так званій фактичний склад цього утворення, здатні спрямовувати до правопорядку (чи правопорядків), не пов’язаного з даними правовідносинами, що може унеможливити адекватний вибір правозастосовчих органів; по-четверте, складники досліджуваної категорії належать до публічних і внутрішніх правових утворень, а тому їх покладення в підґрунтя вибору права для регулювання приватних міжнародних відносин є, принаймні, нелогічним.

Отже, застосування в законодавстві категорії “іноземний елемент” – досить умовне явище, що (а) не охоплює всього різноманіття аспектів міжнародних відносин приватного характеру, пристосоване для прив’язки правовідносин тільки за допомогою його елемента, ігноруючи реальний зміст правовідносин; (б) у певних випадках є навіть зайвим для регламентації правовідносин, які хоча й містять цей іноземний елемент, але не потребують регулювання з боку МПрП; (в) не відтворює міжнародного характеру приватних відносин і їх зв’язку з правопорядком іншої держави; (г) до того ж у провідних наукових розробках з питань МПрП використання розглядуваної категорії в законодавстві визнається анахронізмом [1, с. 45].

З урахуванням викладеного ми дійшли висновку, що використання в Законі України “Про міжнародне приватне право” у ст. 1 терміна “іноземний елемент” як ознаки, яка характеризує приватноправові відносини й виявляється в одній або декількох формах як-то: а) хоча б одна сторона у правовідносинах є іноземною особою або особою без громадянства; б) правовідносини стосуються речі, що знаходиться поза межами України; в) правовідносини виникають, змінюються або припиняються поза межами України [10; 2005. – № 163. – Ст. 1], слід визнати не відповідаючим сучасному розвитку науки МПрП, провідним законодавчим здобуткам іноземних країн і стану розвитку міжнародних приватних відносин. Перспективним напрямком щодо цього треба визнати відмову від застосування категорії “іноземний елемент”, що позитивно вплине на перегляд основних засад і принципів МПрП й поліпшення правового регулювання в даній сфері.

Список літератури: 1. *Ануфриева Л.П.* Соотношение международного публичного и международного частного права: правовые категории. – М.: Спарк, 2002. – 415 с. 2. *Богуславский М.М.* Международное частное право: Учебник. – М.: Юристъ, 1998. – 408 с. 3. *Гаврилов В.В.* Международное частное право: Краткий учеб. курс. – М.: Норма, 2001. – 304 с. 4. *Звеков В.П.* Международное частное право: Курс лекций. – М.: Изд. гр. Норма – Инфра. М., 1999. – 686 с. 5. *Кибенко Е.Р.* Международное частное право: Учебно-практ. пособ. – Х.: Эспада, 2003. – 512 с. 6. *Луниц Л.А.* Курс международного частного

права: В 3-х т. – М.: Спарк, 2002. – 1007 с. 7. Международное частное право: Иностранное законодательство / Под ред. А.Н. Жильцова, А.И. Муранова. – М.: Статут, 2000. – 892 с. 8. *Попов А.А.* Международное частное право. – Харьков: РА, 1998. – 220 с. 9. *Рубанов А.А.* Вопросы теории правоотношения в международном частном праве // XXVI съезд КПСС и проблемы гражданского и трудового права, гражданского процесса / Научный совет «закономерности развития государства и права». – М.: АН СССР, 1982. – С. 90-94. 10. Урядовий кур’єр.

Надійшла до редакції 14.09.2005 р.

УДК 349.2

О.М. Ярошенко, канд. юрид. наук, доцент
Національна юридична академія України
імені Ярослава Мудрого, м. Харків

ДЕЯКІ ПИТАННЯ СИСТЕМИ ДЖЕРЕЛ ТРУДОВОГО ПРАВА УКРАЇНИ

Однією з особливостей трудового права України є різноманітність і велика кількість його юридичних джерел. Це зумовлено потребами практичного вирішення комплексних завдань по забезпеченню цілісного регулювання численних правовідносин у царині застосування праці [10, с. 12]. Трудові правові норми у зв’язку з цим виражаються як у міжнародно-правових договорах, угодах, нормативно-правових актах компетентних органів, так і в актах соціального партнерства та локальних актах. Це значною мірою контрастує з іншими галузями права, зокрема, кримінальним [4, с. 14] і кримінально-процесуальним [9, с. 15], де джерелами права виступають тільки акти законодавчого органу.

Багатоманіття форм вираження правових норм ускладнює процес їх застосування й реалізації суб’єктами трудового права. Як наслідок – вагоме теоретичне і практичне значення має розподіл (класифікація) їх на види та групи за певними критеріями.

Системний аналіз дослідження джерел трудового права дає можливість (а) ширше відобразити механізм впливу норм права на відносини у сфері праці, (б) повніше виявити юридичні аспекти взаємодії нормотворців, (в) глибше встановити внутрішні зв’язки в самому нормативному масиві, (г) зрозуміти взаємозалежність між правовими реаліями й оточуючими соціальними явищами, процесами, на які вони впливають.

Відповідно до методології загальної теорії систем В.М. Садовського “Кожне явище – фізичне, ... соціальне – розглядається як більш-менш складна система. У зв’язку з цим під системою розуміють певну кількість елементів, які взаємодіють між собою і виступають зовні як щось ціле” [11, с. 51-52]. До ознак системності належать: а) принципо-

ва незвідність властивостей системи до суми властивостей елементів, що її складають; б) залежність кожного елемента системи від його місця, функцій усередині цілого; в) структурованість (система може бути описана тільки через її структуру); г) взаємозалежність системи й середовища, у якому система відіграє провідну роль; д) ієрархічність, яка припускає, що кожна система є підсистемою і складається з підсистем.

Система є іманентною рисою майже всіх явищ об'єктивного світу. Не обминає це і право, яке, на думку В.К. Бабаєва, є логічною системою [1, с. 5-17].

Зважаючи на те, що система джерел трудового права є частиною його загальної системи, можемо стверджувати, що їй властиві ознаки останньої. В.Д. Ткаченко під нею розуміє сукупність чинних норм права, якій властиві як єдність, узгодженість, так і диференціація (поділ) на відносно самостійні структурні утворення (норми, інститути, галузі права та ін.) [6, с. 254-275]. Д.О. Керимов системністю права пропонує вважати об'єктивне поєднання (з'єднання) за змістовними ознаками певних правових частин у структурно впорядковану цілісну єдність, що має відносну самостійність, стійкість та автономність функціонування. Ось його погляд на ознаки системності права: а) частини правового системного цілого поєднані й перебувають у з'єднаному стані; б) частини системного правового цілого поєднані між собою на певних змістовних підставах, що характеризують субстанціональні особливості їх властивостей і зв'язків; в) системне правове ціле створює єдність у результаті структурної впорядкованості його частин, що говорить про їх функціональну залежність і взаємодію; г) у системного правового цілого існує властивість відносної самостійності; д) структурна упорядкованість додає системному правовому цілому відносної стійкості; е) відносна самостійність системного правового цілого зумовлює відносну автономність її функціонування [7, с. 251-253].

Незважаючи на загальні закономірності побудови систем, у кожній галузевій системі джерел права є свої особливості, що залежать від таких основних факторів, як: (а) вид суспільних відносин, що регулюються цією галуззю права, і (б) вид джерел права розглядуваної галузі.

Особливості системи джерел трудового права полягають у тому, що вона містить сукупність норм, які впорядковують трудові й безпосередньо пов'язані з ними відносини, а також у тому, що ці відносини регулюються безліччю таких джерел [3, с. 31-32]. Система джерел права є органічною. У зв'язку з цим для її міцності джерела трудового права не повинні бути взаємосуперечливими, а мають діяти злагоджено, доповнювати одне одного.

Система джерел трудового права зумовлена предметом цієї галузі

права, якими є трудові й безпосередньо пов'язані з ними відносини, і методом правового регулювання, яким є сукупність органічно єдиних і взаємозалежних юридичних способів, засобів і порядку такого регулювання, що пояснюється специфікою соціально-трудова відносин [5, с. 16].

З огляду на викладене можна вирізнити такі ознаки системи джерел трудового права: а) обумовленість суспільних відносин, які регламентуються цією системою, предметом і методом правового регулювання праці; б) цілісність, тобто організаційно-структурна відокремленість усієї системи джерел трудового права України; в) неадитивність (принципова незвідність регулятивних властивостей системи до суми регулятивних властивостей її елементів); г) численність джерел трудового права як елементів цієї системи; д) певна самостійність кожного джерела трудового права, зумовлена сферою впорядкування й компетенцією органу державної влади, що його прийняв; е) точно визначене становище кожного джерела трудового права в системі джерел цієї галузі; є) структурна упорядкованість елементів (джерел) розглядуваної системи, що визначає їх функціональні взаємозв'язки і взаємозалежності (наприклад, спеціалізація правових норм, регулюючих трудові відносини).

Доцільно аналізувати системи джерел трудового права України: (а) на підставі класифікації суб'єктів правового волевиявлення, (б) за видами джерел трудового права, (в) залежно від юридичної сили; (г) в аспекті перспективності використання історично сформованих джерел права, прийнятності окремих джерел у регулюванні праці.

Загальнотеоретична правова література містить досить численний перелік джерел права. Як слушно було зазначено М.М. Марченком, незалежно від критеріїв класифікації останніх, від їх видів, поняття та змісту, всі вони виступають у межах тієї чи іншої правової системи як єдине ціле, що її формує й наповнює конкретним нормативним змістом. Правознавець зазначає, що з певною часткою умовності можна стверджувати, що кожній національній правовій системі й відповідно системі права притаманна власна система джерел права, і навпаки. [8, с. 11, 12]. Цікавою щодо цього є позиція Європейського Суду з прав людини, який визнає ту систему джерел права, що діє в державі – учасниці Конвенції про захист прав людини та основних свобод, за умови, що її зміст відповідає певним вимогам [2, с. 95].

Вивчення джерел трудового права як цілісної системи дозволяє не лише визначити всі джерела, а й місце кожного з них у цій системі, їх взаємозв'язок, значення в механізмі правового регулювання соціально-трудова відносин. У кожного з них у системі повинно бути своє місце

й особливе призначення, що повною мірою стосується і джерел трудового права. Співставлення останніх дає можливість констатувати, що кожне джерело має своє поле діяльності в царині регламентації соціально-трудових відносин.

Ієрархія джерел права зумовлена їх юридичною силою, яку не слід плутати із загальнообов'язковою силою нормативного акта. Різний же ступінь юридичної сили актів аж ніяк не означає, що вони мають різний ступінь обов'язковості для суб'єктів. Цей ступінь – питання не більшої чи меншої обов'язковості нормативних актів для виконання й застосування, а їх взаємодії й супідрядності. Юридична сила актів служить структуроутворюючим елементом у системі джерел трудового права. При їх дослідженні з позиції юридичної сили варто зазначити, що на першому місці знаходиться Конституція, яку можна назвати Законом Законів, ядром системи розглядуваних джерел. Це означає, що на щабель нижче від Конституції знаходяться інші закони.

Визначальну роль у визнанні джерелом трудового права міжнародних договорів, ратифікованих Верховною Радою України відіграє ч. 1 ст. 9 Конституції: "Чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, є частиною національного законодавства України". Міжнародні договори, як джерело трудового права, мають двоїсте становище. Узгодження внутрішньодержавного права з міжнародним значною мірою впливає на процес зближення національних правових систем. Будучи елементом правової системи, вони не повинні суперечити Основному Закону країни. У той же час при регулюванні міжнародних відносин вони мають займати пріоритетне місце щодо будь-якого закону держави, крім Конституції. Тому їх треба поставити вище законів, що регламентують трудові й тісно пов'язані з ними відносини.

Таке ж місце в системі джерел трудового права посідають і рішення Конституційного Суду України. В ієрархії джерел їм належить стояти вище всіх законів, тому що норми цих рішень визнають неконституційними норми деяких законів. Вони мусять займати проміжне положення між Конституцією та іншими законами.

Ефективність судової практики (рішень Верховного Суду України) зумовлена неврегульованістю певних соціально-трудових відносин нормами законів. Отже, вони мають знаходитися на нижчому щодо законів щаблі. Особливим видом джерел трудового права України виступають і рішення Європейського суду з прав людини. Обґрунтованою є позиція В.А. Туманова про судову практику останнього як джерела права. Науковець справедливо зазначає, що завдяки їй послідовно деталізується і розширюється каталог прав, що знаходять захист у суді,

стислі формулювання наповнюються більш широким змістом [12, с. 89].

Природа підзаконних нормативних актів свідчить, що вони також займають нижче положення щодо Конституції України, законів та інших джерел трудового права, які мають силу закону (міжнародні договори й рішення Конституційного Суду України). Поряд з ними знаходяться міжурядові й міжвідомчі угоди міжнародного характеру й судово-практика. Отже, джерела трудового права можна розглядати не лише у вертикальній, а й у горизонтальній площині.

У даний час надзвичайно важливою рисою правового регулювання трудових відносин стає посилення його договірної природи й ролі локальних нормативних актів. Виникла необхідність створення правової системи, орієнтованої не на жорстку державну регламентацію суспільних відносин, а на поєднання різних (переважно договірних) методів управління. Ось чому аналіз природи й порядку розробки і прийняття локальних нормативних актів набув особливої актуальності як для науки, так і для практики трудового права. По деяких питаннях законодавчі акти містять лише основні, вихідні положення, а конкретні правила поведінки встановлюються трудовим колективом і роботодавцем. Наприклад, трудовий розпорядок на підприємствах, в установах, організаціях визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку, які затверджуються трудовими колективами за поданням власника або уповноваженого ним органу, й виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) на підставі типових правил. На сучасному етапі розвитку суспільства і країни локальну нормотворчість уже не можна ототожнювати з тією чи іншою формою конкретизації нормативно-правових актів, прийнятих у централізованому порядку. Практика застосування чинного законодавства дає можливість ширше тлумачити роль і місце локальної норми в правовому регулюванні праці.

Досліджувана система джерел трудового права будується на підставі взаємовідносин цілого та його частин. Ефективність її впливу якісно відрізняється від ефективності впливу довільно взятої сукупності таких джерел, що свідчить про наявність такої іманентної будь-якій системі властивості, як інтегративність. Вона тим вища, чим злагідніше й цілеспрямованіше, виходячи зі свого функціонального призначення, впливають на суспільні відносини джерела трудового права, чим досконаліші вони за своїм змістом і тісніше взаємопов'язані. Тому невизнання й ігнорування деяких з них може призвести до зниження ефективності норм трудового права й безладдя в їх системі.

Цілісність системи джерел трудового права визначається єдністю

змісту, пов'язаного з регулюванням цього виду суспільних відносин. Різноплощинна побудова цієї системи за органом, що приймає правовий акт, і юридичною силою правового акта визначає ієрархію їх взаємозв'язків. Таким чином, між джерелами галузі права мають місце і горизонтальні (координація), і вертикальні (субординація) структурні зв'язки.

Список літератури: 1. *Бабаев В.К.* Советское право как логическая система. Учеб. пособ. – М.: Акад. МВД СССР, 1978. – 185 с. 2. *Варламова Н.* Принцип правовой определенности в практике Европейского суда по правам человека // Конституционное право: Восточно-европейское обозрение: Научн.-практ. сборник / Под ред. *Волкова С.Н.* – № 4. – 2002. – С. 93-97. 3. *Вишневецька С.В.* Поняття та деякі дискусійні проблеми системи трудового законодавства // Пробл. і перспективи розвитку та реалізації законодавства України, 19 квіт. 2001 р., м. Київ: Тези доп. і наук. повід. Наук.-практ. конф. – К.: ІДП НАНУ, 2001. – С. 31-34. 4. *Володько М.В., Хазін М.А., Чернишова Н.В.* Кримінальне право України: Посібник. – К.: Наук. думка, 1995. – 361 с. 5. *Гусов К.Н., Толкунова В.Н.* Трудовое право России. Учебник: 2-е изд., доп., испр. – М.: Юристъ, 1997. – 417 с. 6. Загальна теорія держави і права: Підручник / За ред. *М.В. Цвіка, В.Д. Ткаченка, О.В. Петришина.* – Право, 2002. – 351 с. 7. *Керимов Д.А.* Методология права (предмет, функции, проблемы философии права). – 2-е изд. – М.: Аванта+, 2001. – 528 с. 8. *Марченко М.Н.* Источники права: понятие, содержание, система, соотношение с формой права // Вестн. МГУ: Серия 11: Право. – 2002. – № 5. – С. 11-18. 9. *Михеєнко М.М., Нор В.Т., Шибіко В.П.* Кримінальний процес України: Підручник. – К.: Либідь, 1992. – 397 с. 10. *Розалева Г.А.* Локальное регулирование условий труда и система источников трудового права. – М.: ООО "Интел-синтез АПР", 2003. – 152 с. 11. *Садовский В.Н.* Основания общей теории систем. – М.: Изд-во АН СССР, 1974. – 195 с. 12. *Туманов В.А.* Европейский суд по правам человека: Очерк организации и деятельности. – М.: Норма, 2001. – 263 с.

Надійшла до редакції 03.10.2005 р.

УДК 342.22:331.109.32

Н.М. Швець, аспірантка

*Національна юридична академія України
імені Ярослава Мудрого, м. Харків*

ДО ПИТАННЯ ПРО МЕХАНІЗМ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА СТРАЙК

Оголошення Україною незалежності, розвиток демократії, ринкових відносин у державі призвели до розширення прав громадян. Одним із важливих досягнень сучасного трудового права стала заборона примусової праці, що надало можливість закріпити на конституційному рівні право громадян на страйк як засіб захисту економічних і соціальних інтересів.

Інтереси працівників і роботодавців відрізняються. Ця аксіома почала яскраво проявлятися з кінця XVIII ст., коли з приходом епохи

промислового виробництва було зафіксовано перші випадки тиску працівників на роботодавців у вигляді припинення роботи з метою захисту своїх економічних і професійних інтересів.

Формування інституту трудового права, який регулює колективні трудові спори (конфлікти), пройшло довгий і складний шлях – від повної заборони страйків (із застосуванням кримінальної відповідальності за участь у них) до визнання права на страйк та його закріплення на міждержавному рівні [5, с. 101]. Зокрема, Міжнародний пакт про економічні, соціальні й культурні права від 16 грудня 1966 р. у ст. 8 розглядає право на страйк як один з елементів права на організацію [11]. Воно також впливає зі змісту Конвенції № 87 про свободу асоціації та захист права на організацію від 9 липня 1948 р. [7], а також передбачено Європейською соціальною хартією (Турін, 18 жовтня 1961 р.) [18] й Хартією співдружності про основні соціальні права трудящих (Страсбург, 9 грудня 1989 р.) [13]. 9 жовтня 1989 р. було прийнято Закон СРСР “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)”, у якому вперше передбачалася процедура проведення страйків [3].

На конституційному рівні в Україні право на страйк знайшло відбиття в ст. 44 Конституції від 28 червня 1996 р.: “Ті, хто працює, мають право на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів” [2; 1996. – № 30. – Ст. 141]. Але було б недостатньо лише закріпити це положення. Тому в Основному Законі країни зазначається, що порядок здійснення цього права встановлюється законом. Згодом, 3 березня 1998 р., було прийнято Закон України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” [2; 1998. – № 34. – Ст. 227], який, будучи значною мірою наближеним до міжнародних стандартів і досвіду врегулювання трудових конфліктів, створив сприятливі умови для реалізації права на страйк.

Метою цієї статті є короткий аналіз історії становлення права на страйк з урахуванням даних державних органів статистики, визначення поняття страйку, розгляд деяких його ознак, а також висвітлення причин страйкового руху й заходів щодо його попередження.

У наукових колах сьогодення проблематикою страйків займаються: серед вітчизняних учених – Г.І. Чанишева, А.М. Слюсар, М.П. Стадник, С.О. Сільченко, В.В. Лазор, О.Г. Мурашин; серед науковців Російської Федерації – І.Я. Кисельов, Є.П. Клівер, М.Л. Лютов, М.Д. Дмитрієв та ін. [5; 9-10; 15].

Відомості про страйки, які фіксуються державними органами статистики, вказують на те, що піковий період страйків припадає на 1992, 1994, 1996-1997 роки. Якщо порівняти страйкову ситуацію 90-х років в Україні та в інших країнах світової спільноти, можна констатувати, що