20. On Victims of Nazi Persecution Law of Ukraine of 23.03.2000. №1584-III // Supreme Council of Ukraine, 2000, №24, st.182
21.On Rehabilitation of the Disabled in Ukraine Law of Ukraine of 06.10.2005 p. №2961-IV // Government Courier, 2005, №213
22. On the status of war veterans, guarantees of their social protection: the Law of Ukraine of 10.22.1993 p. №3551-XII // Supreme Council of Ukraine, 1993, №45, st.425
23. On Social Protection of Children of War: The Law of Ukraine of 18.11.2004 p. №2195-IV // Supreme Council of Ukraine, 2005, №4, st.164
24. On some issues of territorial social service centers (of social services): The Cabinet of Ministers of Ukraine of 29.12.2009 p. №1417 // Government kuryer, 2010, №10
25. Boiko N.D. Social security law Ukraine: teach. guidances. / MD Boyko. - K.: Orlan, 2004. - 312 p.

Рецензент: *кандидат юридичних наук, доцент Сіроха Д.І*

УДК 349.2

Чижмарь Ю. В.,
Народний депутат України VIII скликання, адвокат

ЗАГАЛЬНОТЕОРЕТИЧНА ХАРАКТЕРИСТИКА ГАРМОНІЗАЦІЇ МІЖНАРОДНОГО КУРСУ ІНТЕГРАЦІЇ ТРУДОВОГО ПРАВА УКРАЇНИ

Анотація. Проаналізовано основні особливості гармонізації національного трудового права до міжнародного. Досліджено законодавчу базу, яка врегульовує зазначену сферу.

Ключові слова: гармонізація законодавства, трудове право України, міжнародне трудове право, особливості гармонізації, працівник, роботодавець. Міжнародна організація праці.

Чижмарь Ю. В.,
Народный депутат Украины VIII созыва, адвокат

ОБЩЕТЕОРЕТИЧЕСКАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ГАРМОНИЗАЦИИ МЕЖДУНАРОДНОГО КУРСА ИНТЕГРАЦИИ ТРУДОВОГО ПРАВА УКРАИНЫ

Аннотация. Проанализированы основные особенности гармонизации национального трудового права с международным. Исследована законодательная базя, которая регулирует указанную сферу.

Ключевые слова: гармонизация законодательства, трудовое право Украины, международное трудовое право, особенности гармонизации, работник, работодатель, Международная организация труда.

Chizhmar Y. V.,
Deputy of Ukraine VIII convocation, Lawyer

DESCRIPTION OF HARMONIZATION OF INTERNATIONAL INTEGRATION COURSE OF LABOR LAW OF UKRAINE

Annotation. Investiggated the basic features of harmonization of national labor law to international. Studied the legal framework that regulates these areas.

Harmonization processes in Ukrainian law and legislation as a whole today is inconsistent, global trends for advancing fundamental workers' rights are recorded only partially, and this in turn affects the functional capacity and sustainable development. Labour legislation Ukraine based on international labor standards, and therefore requires a detailed systematization of the new draft of Labour Code, adoption of which is one of the conditions of further European integration of Ukraine.

We believe that the achievement of international labor standards should be perfect for harmonization of labor law in Ukraine of structuring institutions and suinstitution industry to international labor law. In addition, the aim must meet and relate with tasks that are before the process of harmonization of legislation and therefore create a model of interaction swim factors of national and international labor law.

Ukrainian legislation is partly, but not completely perfect. Accordingly, adjustments should only in those areas of regulation that really need it. Apparently, the central issues of social policy - are different aspects of labor relations and other closely related relations, are the subject of legal regulation of international labor law and labor law of the European Union.

Harmonization of national labor law should take into account international experience gained guaranteeing fundamental labor rights, taking into account the experience of the application of regulations in the State party. Mechanical transfer rules with international and particularly European legislation only destabilize the course to achieve the goal of harmonization - improvement of labor standards and the implementation of its legal work employees. However, taking into account the specific characteristics of harmonization of national and international labor law will make harmonization in accordance with the implementation of the idea of law and democratic society.

Keywords: harmonization of legislation, labor law Ukraine, international labor law, peculiarities of the harmonization, employee, employer, International Labour Organization.

Актуальність проблематики. Гармонізаційні процеси в українському праві та законодавстві в цілому станом на сьогодні є непослідовними, світові тенденції до утвердження основоположних прав працівників відображаються лише частково, а це у свою чергу впливає на інституційне і функціональне забезпечення сталого розвитку держави. Трудове законодавство України базується на міжнародних стандартах у сфері праці, а тому потребує детальної систематизації у новому проекті Трудового кодексу, прийняття якого є одним із умов подальшої євроінтеграції України.

Актуальність нашого дослідження обумовлена ратифікацією Україною Угоди про асоціацію [1] та продовженням євроінтеграційного курсу України, постійним моніторингом змін. Однією з пріоритетних сфер виступає гармонізація і трудового законодавства, створення відповідних гарантій працівникам, роботодавцям. Зазначимо, що теоретико-правові та практичні особливості гармонізації трудового права безпосередньо випливають із багаторічного досвіду застосування останньої на території України. Прискорення гармонізації законодавства про працю є одним із завдань сучасного підходу до реформування української правової системи. Практичне значення гармонізації в умовах сьогодення важко переоцінити з огляду на потребу реформування національного трудового законодавства, необхідністю імплементації Директив ЄС, ратифікації нових конвенцій МОП. Зважаючи на особливості правового регулювання праці в Україні, гармонізація в нашій державі не повинна проходити механічно і зводитися до простого перенесення норм з одного нормативно-правового акту в інший. Поряд із процесами гармонізації повинні відбуватися і синхронні процеси систематизації національного трудового законодавства.

Ступінь наукової розробки проблеми. Дослідженням теоретико-правових та практичних особливостей гармонізації трудового права здійснювали такі визначні науковці як Д.К. Бекяшев, Н.Б. Болотіна, Л.Ю. Бугров, Д. Варнер, О.В. Глікман, К.М. Гусов, А.С. Довгерт, Л.Д. Єрохіна, Ю.С. Кашкін, І.Я. Кисельов, А.М. Коротаєва, М.М. Курилін, С.С. Лукаш, М.Л. Лютов, П.Є. Морозов, А.С. Неверова, Б.Є. Рощин, О.В. Смирнов, К.Л. Томашевський, Р. Фленеген, Г.І. Чанишева, І.В. Шестерякова, О.В. Шумилов, О.М.Ярошенко та ін.

Мета статті - визначення чіткого кола характерних рис гармонізації національного трудового права до міжнародного.

Виклад матеріалу. З метою проведення найбільш повної характеристики гармонізації національного трудового права до міжнародного слід розкрити її основні особливості. Так, розкриваючи особливості гармонізації трудового права зауважимо, що в даному випадку роз'єднано неможливо розглядати гармонізацію національного та

міжнародного трудового права, оскільки саме поняття «гармонізація» передбачає їх співвідношення, тож нелогічним буде розривати ці поняття.

Першою особливістю гармонізації національного та міжнародного трудового права є наявність чітких міжнародних стандартів, що слугують підставою для такої гармонізації. Така гармонізація обумовлена соціальними цілями напрямів діяльності Європейського Союзу та ООН, що підтверджується ст. 2 Маастрихтського договору про Європейський Союз [5], де вказано, що ЄС «має своїм завданням…сприяти разом у Співтоваристві…досягненню високого рівня зайнятості і соціального захисту, рівноправ'я чоловіків та жінок…підвищення життєвого рівня і якості життя».

Наступною особливістю гармонізації національного та міжнародного трудового права є її поступовий характер, що полягає у формуванні етапів розвитку положень національного законодавства в силу існування відповідних міжнародно-правових норм.

Зауважимо, що в Україні наразі відбувається часткова гармонізація, яка передбачає лише гармонізацію положень окремих директив у сфері регулювання реалізації права на працю та застосування праці. Так, Директива Ради про відміну обмежень на пересування і перебування працівників, які є громадянами держав-членів Співтовариства і членів їх сімей № 68/360 від 15.10.1968 року в рамках Європейського Співтовариства держав-членів скасувала обмеження на пересування і перебування у межах Співтовариства громадян інших країн, а також членів їх сімей, до яких застосовується Регламент № 1612/68 [12].

Науковці вказують в цьому контексті, що давно потребують заміни акти Радянського Союзу, що чинні дотепер. Одним з них є безперечно Кодекс законів про працю України [13]. Такий процес необхідний для приведення нормативних приписів різних законів до стрункої, внутрішньо узгодженої системи зведеного тексту єдиного кодифікаційного закону, що регулюватиме трудові [14, с. 28] та пов'язані з ними відносини.

Таким чином, послідовність здійснення гармонізації повинна передбачати п'ять етапів, які не завершується стадією досягнення стану гармонізованості законодавства, а продовжуються стадією моніторингу змін, що повинно передбачати в контексті нашого дослідження: а) реалізацію положень конвенцій МОП щодо виробничої дисципліни, заборони примусової праці, забезпечення прав іноземців-працівників, створення належних умов безпеки праці тощо; б) імплементацію положень зокрема і європейського законодавства, що передбачає часткове, з врахуванням національних особливостей правового регулювання, перенесення положень директив та регламентів Європейського Союзу до національних нормативно-правових актів; в) деталізацію інституційних та функціональних складових євроінтеграційного поступу України тощо.

Наступною особливістю процесу гармонізації національного та міжнародного трудового права, на нашу думку, є встановлення мінімальних стандартів забезпечення реалізації прав та обов'язків працівників та роботодавців у сфері праці. Так, І.В. Барута вказує, що серед законодавства ЄС, на яке також слід звернути увагу, є Рамкова директива про договори найму на роботу, які укладаються на визначений термін [15].

Вона поширюється на осіб, які працюють на умовах строкового трудового договору , за винятком тих, хто працює за направленням агентства тимчасового працевлаштування [16, с. 84]. Угода базується на двох принципах: по-перше, постійні

трудові договори залишаються основною формою відносин найму, що сприяє якості життя та підвищення продуктивності його праці, по-друге, використання строкових трудових договорів найму на роботу за наявності об'єктивних причин є способом запобігання зловживань, адже встановлення мінімальних правових меж в даному контексті зумовлює застосування принципу заборон дискримінації. Цей принцип, зокрема, передбачає, що не допускається ущемлення прав працюючих за строковими договорами [17, с. 374].

Аналізуючи вище наведене зазначимо, що центральним принципом із визначення мінімальних меж утвердження гарантій у сфері трудових і пов'язаних з ними відносин є, зокрема, встановлення меж втручання в процес праці роботодавця, створення правових можливостей для працівника проявляти себе творчо в процесі праці.

Отже, встановлення мінімальних меж дозволяє забезпечити основоположні трудові права і разом з тим зберегти баланс інтересів працівника та роботодавця з метою врівноваження стану ринку праці. Крім того, працівники, маючи такі гарантії, можуть вимагати від роботодавців їх дотримання в силу законодавчих приписів.

Наступною особливістю гармонізації трудового законодавства є мета такої гармонізації національного та міжнародного трудового права – досягнення не формально, а фактично високих міжнародних стандартів регулювання трудових та пов'язаних з ними відносин, уникнення дублювання норм або автоматичного перенесення правових актів ЄС в українське право, які через соціально-економічні особливості не можуть бути імплементовані в національне законодавство України.

Отже, вважаємо, що досягнення міжнародних стандартів у сфері праці має стати ідеальною метою гармонізації трудового права України в частині структуризації інститутів та субінститутів галузі до міжнародного трудового права. Крім цього, мета має відповідати і співвідноситися із завданнями, які ставляться перед процесом гармонізації законодавства і відповідно створювати модель взаємодії факторів пливу національних та міжнародних трудо-правових норм.

Зауважимо, що законодавство України є лише частково, але не повністю недосконалим. Відповідно вносити корективи варто лише у ті сфер правового регулювання, які цього дійсно потребують. Як видно, центральні питання соціальної політики – це різні аспекти трудових відносин та інших, тісно пов'язаних з ними відносин, що становлять предмет правового регулювання міжнародного трудового права та трудового права Європейського Союзу. Соціальну політику ЄС відрізняє широкий арсенал інструментів, за допомогою яких інститути ЄС здійснюють «уніфікацію і гармонізацію соціальної сфери», сприяють розширенню гарантій соціального захисту громадян Європейського Союзу.

Галузева діяльність МОП спрямована на підвищення спроможності різних галузі трудового права ефективно і на справедливій основі вирішувати проблеми у сфері праці. МОП регулярно проводить міжнародні галузеві зустрічі, розробляють рекомендації, які служать орієнтиром для провадження промислової політики та проведення практичних заходів державами-членами МОП. Було також прийнято безліч міжнародних трудових норм, що стосуються певних галузей, особливо торговельного флоту.

Висновки. Зважуючи все вище зазначене, можемо констатувати, що гармонізація національного та трудового права повинна враховувати напрацьований міжнародний досвід гарантування основоположних трудових прав з врахуванням досвіду застосування нормативних положень у державі-учасниці. Механічне перенесення норм з міжнародного і зокрема європейського законодавства лише розхитає процес гармонізації, дестабілізує курс на досягнення мети гармонізації – покращення стандартів праці і реалізації своєї трудової правосуб'єктності працівниками. Водночас, врахування конкретних особливостей гармонізації національного та міжнародного трудового права дозволить здійснити гармонізацію у відповідності з реалізацією ідеї правової держави та демократичного суспільства.

Список використаних джерел:

1.Договір про Європейський Союз: Міжнародний документ від 07.02.1992 // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/994_029.
2.Регламент № 1612/68. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http//: www.trudsud.ru/ru/docs/legislation/reglament-ees-1612-68-soveta-ot-15-oktabrya-1968-g-o-svobodnom-peredvizhenii-rabotnikov-vnutri-soob.
3.Кодекс законів про працю України: Закон від 10.12.1971 № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР від 17.12.1971 р. – / Додаток до N 50 /.
4.Процевський О. Яким бути новому Кодексу законів про працю України? // Право України. – 1995. - №9-10. – С. 24-35.
5.Рамкова директива про договори найму на роботу, які укладаються на визначений термін: Міжнародний документ від 18.03.1999 //
6.Барута І., Чанишева Г.І. Трудове право ЄС: Навч. посібн. – К., 2004. – 254 с.
7.Дріжчана С.В. До питання гармонізації законодавства України до законодавства ЄС // Держава і право. – Вип. 41. – С. 368-376.

References:

1. Agreement on European Union, International Document of 07.02.1992 // [electronic resource]. - Access: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/994_029.
2. Regulations № 1612/68. - [Electronic resource]. - Access: http //: www.trudsud.ru/ru/docs/legislation/reglament-ees-1612-68-soveta-ot-15-oktabrya-1968-g-o-svobodnom-peredvizhenii-rabotnikov-vnutri-soob.
3. Labour code of Ukraine: Law of 10.12.1971 № 322-VIII // Supreme Council of USSR from 12.17.1971 g. - / Annex to N 50 /.
4.Protsevskyy A. How to be a new Code of Labour Laws of Ukraine? // Right Ukraine. - 1995. - №9-10. - P. 24-35.
5. Directive contracts of employment concluded for a fixed term: International Document of 03.18.1999 //
6.Baruta II, GI Chanyshev EU Employment: Training. posibn. - K., 2004. - 254 p.
7.Drizhchana S.V. On the issue of harmonization of Ukraine's legislation to EU // State and Law. - Vol. 41. - P. 368-376.

Рецензент: *доктор юридичних наук, доцент Охріменко І.М.*