

# ПРАВОТВОРЧІСТЬ І РЕАЛІЗАЦІЯ ЦИВІЛЬНО-ПРАВОВИХ ВІДНОСИН

УДК 343.137:349.2

*Д.М. ВЕЛІЧКО*

*Харківський національний університет внутрішніх справ*

## УНІФІКАЦІЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ ПОСТІНДУСТРІАЛЬНОГО СУСПІЛЬСТВА<sup>1</sup>

Розглянуто стан з уніфікацією трудового законодавства в державі, зокрема, недоліки, цілі, стимули наближення до міжнародного законодавства, відмінності в нормах національних правових систем.

Українські вчені глибоко дослідили правову природу процесу уніфікації та її значення у світлі сучасних юридичних реалій. Значний науковий доробок у висвітленні цього питання належить: В. Журавському, О. Зайчуку та Н. Оніщенко [1, с.78; 2, с.163]. Дослідження історії уніфікаційного процесу свідчить - держава і єдність її внутрішнього законодавства є основою подальшого розвитку в сфері права. Саме тому вже з другої половини XIX століття прийшло чітке розуміння необхідності уніфікації в таких сферах людської діяльності, зокрема, як транспорт, які через їх трансграничну природу не можуть ефективно регулюватися не тільки національним правом, але і колізійними нормами. Тому немає нічого дивовижного в тому, що перші міжнародні конвенції по уніфікації права були укладені в області інтелектуальної власності і транспорту більше ста років тому, в період розквіту "правового націоналізму". Розпочавшись у 80-ті роки XIX століття, процес уніфікації права поступово поширився і на інші сфери регулювання господарської і фінансової діяльності, такі як договори купівлі-продажу, простій і перевідний вексель, агентські угоди, фінансовий лізинг і факторинг, обов'язкове страхування автотранспорту, цивільна відповідальність власників готелів і т.д. [3, с.65]. У часи Радянського Союзу існувала така точка зору ("буржуазних юристів"), що метою міжнародно-правового регулювання є, насамперед, уніфікація трудового законодавства [4, с.35]. Звичайно, це не так, хоча однією із цілей міжнародно-правового регулювання праці дійсно виступає уніфікація трудового законодавства. З огляду на такий стан речей метою роботи є дослідження особливостей процесу уніфікації трудового законодавства України.

Останні 20 років зовсім не можуть похвалитися досягненнями у області уніфікації права. Якраз навпаки, в доктрині і законодавстві мало місце посилення національних тенденцій. На європейському континенті хвиля кодифікування породила яскраво виражений "ефект ізоляціонізму" (effet de I cloture), суть якого полягала в тому, що дискусії і

суперечки з юридичних проблем здебільшого замикалися в національних межах [3, с.65]. Однак численні факти свідчать про те, що принаймні в Європі криза у області уніфікації права кінчилася, і почалося поживлення процесу уніфікації як в загальному плані, так і в європейському контексті.

Термін «уніфікація» походить від лат. unus facere - робити єдиним. Уніфікація національних законодавств передбачає однорідне регулювання, приведення їх до єдиної норми та єдиної форми, тобто таку нормотворчу діяльність, внаслідок якої досягається висока ступінь одноманітного правового регулювання певної сфери суспільних відносин. Відтак, під уніфікацією розуміють створення не аналогічних або схожих, а саме єдиних норм [5, с.534]. На думку М.О. Томашевської, уніфікація "є комплексним процесом, який відбувається у різних сферах та формах соціальної діяльності" [1, с.80]. Він відображає не лише статичну сторону відносин шляхом типового їх закріплення у нормативних актах, але й динамічну - загальну тенденцію до зближення певних явищ суспільного життя, їх взаємопроникнення, інтеграцію, прагнення до об'єднаної взаємодії. З точки зору О.О. Ульяненко, уніфікація законодавств передбачає здійснення одноманітного регулювання правових відносин шляхом створення єдиних норм або актів, що замінюють відповідні національні норми у тій чи іншій галузі [5, с.532].

Ми вважаємо, що метою уніфікації є встановлення єдиного підходу до вирішення певних питань, визначення загального напрямку, в якому повинно відбуватися правове регулювання відповідних суспільних відносин. У звуженому розумінні уніфікацію правових норм можна звести до процесу створення однорідних норм, які прямо вказують, для кожного конкретного випадку, право якої держави має бути застосовано у відносинах з "іноземним елементом". При цьому в основі уніфікаційного процесу лежить пошук компромісу, бо держави навряд чи стануть приєднуватися до міжнародних договорів, в яких не врахована специфіка їх підходу до регламентації якого-небудь питання. Законодавча діяльність держави та уніфікація у рамках міждержавних об'єднань мають спільні цілі: прагнення

<sup>1</sup> Первинна рекомендація з напрямку досліджень: канд. юрид. наук Іншин М.І. (ХНУВС).

забезпечити гарантії у певній галузі відносин та намагання уникнути колізій національних законодавств. Завдяки уніфікації усуваються певні огріхи форми та змісту і вся система стає більш дієвою, створюється можливість зіставлення певних нормативних джерел, оптимізується застосування відсилних та бланкетних норм, полегшується процедура прийняття договірних норм [1, с.78-79]. Так, на думку С.А. Іванова, уніфікація трудового законодавства може та повинна проводитися тільки виходячи із головної мети міжнародно-правового регулювання праці – покращення умов праці [4, с.84]. Для проведення уніфікації необхідно чітко уявляти межі її застосування, оскільки до певної міри регулювання суспільних відносин потребує диференціації, і тоді надмірна уніфікація є небажаною; і, навпаки, зайва розрізненість правових форм спричиняє труднощі реалізації приписів, що в них містяться [1, с.79].

Однак при дослідженні проблеми уніфікації виявляється досить багато недоліків даного процесу. Так, на думку А.А. Сіліна, процес уніфікації відбувається в багатьох випадках за найнижчими стандартами з нанесенням шкоди соціальним завоюванням профспілок розвинутих країн та нанесенням відповідної шкоди економічним інтересам держав, що розвиваються [6, с.59-60]. Відомо, що в багатьох країнах глобалізація спричиняє шкоду вже закріпленим законодавчим правам трудящих та профспілок. Звідси масові протести та демонстрації противників глобалізації в різних точках планети під час проведення всіяких економічних форумів та нарад й стурбованість керівників ряду міжнародних організацій, серед яких слід виділити МОП. Однак потрібно відмітити, що світовий профрух активно виступає за придання глобалізації економіки гуманного характеру та за збереження загальновищаних соціальних стандартів у сфері праці [6, с.60]. Звичайно, що процес уніфікації є дуже складним та потребує комплексного підходу. “У сьогоденнішому світі, - відзначає Х. Корелл, - немає значної діяльності, будь то на індивідуальному рівні або на рівні держав, яка здійснювалася б поза впливом якого-небудь договору...” [7, с.7]. Ці договори утворюють всеосяжну систему юридичних норм, регулюючих поведінку держав, а також, в деякому розумінні, і поведінку людей.

Безумовно, могутнім стимулом до зближення систем національного права виступають не тільки міжнародні договори, але і саме міжнародне право. Сьогодні міжнародне право стало одним із критеріїв конституційності законів в правовій державі. При цьому вважається, що “головними умовами, параметрами єдиного світового правового простору, глобального правового співтовариства є єдині основоположні принципи, норми, стандарти” [8, с.531]. У багатьох випадках міжнародні договори, навіть якщо в них не ставиться за мету зближення національного законодавства, виконують в тому або іншому ступені функції правового інтегратора [9, с.74]. Підписання договорів у рамках міждержавних об'єднань є ефективним у тих випадках, коли в процесі взаємодії багатьох держав необхідно встановити єдиний правовий режим регулювання для певної сфери відносин, або коли для функціонування системи, що створюється державами, необхідною є уніфікована законодавча регламентація. Безперечною перевагою цього способу є те, що підписання договорів не потребує попереднього вивчення законодавства країн, що беруть участь у міждержавних об'єднаннях, але в той же самий час забез-

печують максимальну однорідність законодавств країн-учасниць. Підписуючи договори, країни-учасниці зобов'язуються забезпечити відповідність власного національного законодавства тому міжнародному зобов'язанню, яке ними приймається, але вони вільні коригувати свою участь у зобов'язаннях шляхом внесення застережень, які, водночас, не можуть змінювати об'єкт договору та його цілі. На думку О.О. Ульяненко, недоліком цього підходу є те, що у разі неприйнятності у будь-якій своїй частині для певних держав, договір, що мав на меті уніфікацію національних законодавств держав-учасниць, може позбавити їх можливості брати в ньому участь [5, с.536].

Відмінності в нормах національних правових систем часом вельми істотно перешкоджають розвитку і поглибленню широкої міжнародної співпраці з багатьох найважливіших питань. “Зближення національних правових систем в міжнародному обсязі стало вирішальною проблемою сучасності” [10, с.105]. Тривалий час вважалося, що такі відмінності досить легко можуть бути подолані шляхом вироблення і укладення міжнародних договорів по уніфікації і гармонізації, тобто договорів, що містять єдині або одноманітні норми, що вводяться в правові системи держав, які до цих договорів приєднуються [11, с.73]. Однак, як свідчить практика, рух до зближення і уніфікації правового регулювання може здійснюватися самими різними способами. Не можна не погодитися з Т. Нешатаєвою, яка вважає, що форма сучасних діючих міжнародних уніфікацій може бути вельми різноманітна [12, с.74]. Навряд чи існує універсальний, прийнятний для різних правових проблем спосіб уніфікації. Так, І. Зікін відзначає, що різним рівням регулювання відповідають різні методи уніфікації [13, с.47]. Л. Ануфрієва вказує, що використувані для гармонізації національного права форми залежать від конкретних умов і завдань, що склалися на даному етапі. В доктрині міжнародного права склалася думка, що уніфікація може відбуватися такими шляхами: укладення двосторонніх чи багатосторонніх договорів, міжнародних конвенцій.

Цілям уніфікації можуть служити два способи юридичної правотворчості. Перший спосіб - підписання договорів, які зобов'язують держави змінити їх чинне право, привести норми національного законодавства у відповідність до норм договорів, при цьому вибір форм та методів таких змін залишається за державою. Другий спосіб - видання акта, що виступає як результат законотворчої діяльності влади міждержавного об'єднання, який містить єдині норми, що підлягають негайній реалізації усіма державами [5, с.536]. С. Лебедев відзначає, що в цілому в міжнародній практиці, безумовно, переважає форма включення відповідних положень в самий текст міжнародного договору, а не формулювання їх у вигляді одноманітного закону [14, с.26]. На погляд С. Бахіна, інтегральні конвенції дозволяють забезпечити високий ступінь єдності правового регулювання, оскільки включені в них уніфіковані норми завжди є самоздійснюваними і розраховані на пряме використання [11, с.73].

Найбільшого поширення сьогодні набули угоди по уніфікації, призначені не замінювати існуючу в національному праві систему регулювання, а діяти паралельно з нею [11, с.75]. Останнім часом у рамках Співдружності робляться спроби більш широкого застосування іншого способу уніфікації шляхом договорів. Цей спосіб полягає

в тому, що норми законодавчого акта розробляються Міжпарламентською Асамблеєю країн-учасниць СНД відповідно до запитів окремих держав, які, водночас, беруть на себе зобов'язання в подальшому їх ратифікувати. Регулювання уніфікованими актами, як форма правової інтеграції, виявляється найефективнішим у тих сферах економіки, які являють суттєвий інтерес для всіх держав-учасниць [5, с.536-537]. В даному випадку діяльність країн-учасниць СНД щодо уніфікації національних законодавств спирається на світову практику, і тому йдеться не стільки про встановлення норм і права, скільки про прийняття стандартів [5, с.537].

Що ж стосується європейського досвіду відносно уніфікації трудового законодавства, то перебудова національних соціальних систем в Європі, що прискорила під впливом глобалізації, веде до переосмислення ролі національної держави і посиленню значущості інших рівнів ухвалення рішень. В рамках соціальної політики, що проводиться ЄС, відбувається інституціоналізація наднаціональних форм управління сферою праці. Упроваджуються нові правила, регулюючі ситуацію на ринку зайнятості і під час колективно-договірного процесу, виробляються нові підходи, формулюються принципи і орієнтири загальноєвропейської соціальної політики. Зокрема, останніми роками були розроблені і реалізуються "Європейська стратегія зайнятості", затверджена Амстердамським договором 1997 р. [15], а також прийнята в 2000 р. програма "Відкритий метод координації" [16], що передбачає визначення Євросоюзом головних напрямів соціальної політики і координацію діяльності країн-членів при збереженні їх суверенітету в даній сфері.

Поява нового - наднаціонального рівня регулювання індустріальних відносин в Європі, що позбавило національну державу монополії на вироблення правил і інститутів трудових відносин, зрозуміло, не означає, що останнє вже не грає ніякої ролі в управлінні сферою праці. Навпаки, саме на нього покладаються складні завдання по підготовці і впровадженню "нових типів легальних правил". Разом з тим, як підкреслюють західні автори, йдеться не просто про доповнення національного рівня європейським, а про нову якість європейської інтеграції, що виражається в появі "загальних структур державності". У "європеїзації" системи трудових відносин найбільше зацікавлені профспілки, що бачать головне завдання колективних переговорів в забезпеченні справедливої оплати праці працівників, створенні нових робочих місць і поліпшенні умов праці у всіх країнах ЄС.

Однак, не дивлячись на певні досягнення у сфері уніфікації трудового законодавства, дослідники вважають маловірогідним створення "централізованої, уніфікованої системи трудових відносин усередині ЄС, з пан'європейською профспілковою організацією, відповідальною за колективні переговори з приводу заробітної платні та інших основоположних умов праці чи ж за координацію колективних переговорів в різних країнах". При цьому позиція дослідників з питання перспективи створення "європейської системи трудових відносин" багато в чому визначається їх загальною оцінкою перспектив інтеграції на континенті. Т.В. Павлова, досліджуючи дане питання, робить висновок, що колективно-договірні відносини на локальному (підприємства, компанії) і територіальному рівнях, як і раніше, співіснують з різними формами національної координації і наднаціонального

регулювання усередині регіональних організацій типу ЄС, а також транснаціональних компаній.

Державі відведено визначальне місце в процесі затвердження, забезпечення, захисту прав та свобод людини. Закріплення прав людини в державно-правових актах є критерієм демократичності системи правового та державного устрою. Держава не "дарує" права, вона тільки їх закріплює правовими методами та забезпечує їхню реалізацію. Тільки в такому випадку можна вважати її правовою. Якщо ж держава ігнорує права людини, а тим більше, ущемляє, усуває їх, перешкоджає їх здійсненню або створює такі умови, при яких реалізувати свої права можуть лише окремі групи людей, то така держава вважається антидемократичною. "Всі міжнародно-правові акти про права людини розглядають правову державу як інструмент затвердження та забезпечення всіх прав людини, при цьому покладаючи на державу відповідні правові обов'язки" [8, с.532]. З нашої точки зору, перш за все, у правовій та соціальній державі правом повинні бути забезпечені та захищені права та свободи, законні інтереси людини, що працює, вони повинні охоронятися та бути відповідним чином реалізовані. В умовах, що склалися, а саме роздержавлення майна, перехід до ринкової економіки, забезпечення свободи підприємцям, необхідно привести національне законодавство у відповідність до світових норм та стандартів. Привести до єдності правове регулювання, не змінюючи його, практично неможливо. Вирішення даного питання можливе за допомогою уніфікації трудового законодавства. Однак, взагалі, навряд чи можлива розробка угод, уніфікацій, повністю сумісних навіть з відносно невеликим числом систем національного права, не говорячи вже про законодавство більшості країн. При цьому цілком можливо розробити в рамках відповідних організацій, а також шляхом укладення угод між державами єдині норми, що будуть: а) вказувати напрямок правового регулювання; б) встановлювати стандарти; в) встановлювати той вектор, який буде орієнтиром для соціально спрямованих держав; г) визначати ті межі, в яких повинно відбуватися правове регулювання праці, нижче за які національне законодавство демократичної країни опуститися не повинно; д) будувати той "платформ", "фундамент", на якому будуть ґрунтуватися усі інші правові норми. Отже, створення єдиних стандартів, єдиних норм щодо регулювання відносин найманої праці, вироблення єдиного підходу до питання регулювання трудових відносин, систематизація та структуризація міжнародних норм, які регулюють трудові відносини, - все це є необхідною умовою входження України в світове співтовариство. Саме тому Україна не стоїть осторонь уніфікаційних процесів, приймає програми щодо адаптації національного законодавства до міжнародних стандартів, ратифікує відповідні міжнародні договори, укладає різноманітні угоди в сфері праці, здійснює відповідні організаційні заходи щодо інтеграції України до Європейського Союзу.

## ЛІТЕРАТУРА

1. М.О. Томашевська, Особливості уніфікації корпоративних актів // Держава і право, 2004. –Вип.26.
2. Журавський В.С., Зайчик О.В., Копиленко О.Л., Оніщенко Н.М. Правові системи сучасності. Глобалізація. Демократизм. Розвиток /За заг. ред. В.С. Журавського. -К., 2003.

3. Базедов Ю.. Возрождение процесса унификации права: европейское договорное право и его элементы // Государство и право. -2000. -№ 2.
4. Иванов С.А.. Проблемы международного регулирования труда. -М.: Изд-во «Наука», 1964. -343 с.
5. Ульяновко О.О. Форми правової інтеграції // Держава і право. -2004. -Вип.26.
6. Силян А.А. Германская модель трудовых отношений в эпоху глобализации (заметки о сути социального партнерства) // Трудовое право. -2002. -№ 10.
7. Корелл Х. Примат международного права и мандат Организации Объединенных Наций: Выступление заместителя Генерального секретаря по правовым вопросам, юрисконсульта ООН на конференции «Вступая в XXI век: к примату права в международных отношениях» // Моск. журнал междунар. права. -2001. -№ 2. -С.7.
8. Теория государства и права: Учебник /Под общ. ред. А.С. Пиголкина. -М., 2003. -544 с.
9. Бахин С. Міжнародне право // Интегральные конвенции как способ унификации национального законодательства. -2003. -№ 7.
10. Тихомиров Ю.А. Публичное право. -М., 1995.
11. Иванов Г.Г., Маковский А.Л. Международное частное морское право. -Л., 1984.
12. Нешатаева Т.Н. Международные организации и право. Новые тенденции в международно-правовом регулировании. -М.: Дело, 1999. -272 с.
13. Зыкин И.С. Договор во внешнеэкономической деятельности. -М., 1990.
14. Лебедев С.Н. Унификация правового регулирования международных хозяйственных отношений (Некоторые общие вопросы) // Юридические аспекты осуществления внешнеэкономических связей: Труды кафедры международного частного и гражданского права МГИМО /Редкол. С.Н. Лебедев, В.А. Кабатов, Р.Л. Нарышкина. -М., 1979.
15. Європейська стратегія зайнятості (Амстердамський договір, 1997) // Інфодиск: Законодавство України, ліцензія № 13F4839F, версія 7.0.1 № 10 01/10/2005.
16. Програма 2000 року «Відкритий метод координації» // Інфодиск: Законодавство України, ліцензія № 13F4839F, версія 7.0.1 № 10 01/10/2005

*Надійшла до редколегії 17.04.2006*

**ВЕЛИЧКО Д.М. УНИФИКАЦІЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ ПОСТІНДУСТРІАЛЬНОГО ОБЩЕСТВА**

Рассмотрено состояние с унификацией трудового законодательства в государстве, в частности, недостатки, цели, стимулы приближения к международному законодательству, отличия в нормах национальных правовых систем.

\*\*\*

**VELICHKO D.M. UNIFICATION OF THE LABOR LEGISLATION IN CONDITIONS GLOBALIZATION OF THE POSTINDUSTRIAL SOCIETY**

The condition with unification of the labor legislation in the state, in particular, lacks, the purposes, stimulus of approach the international legislation, differences in norms of national legal systems is considered.



***V.M. ВЕНЕДІКТОВА***

*канд. юрид. наук*

*Харківський національний університет внутрішніх справ*

УДК 349.2(477)

## **ГЕНДЕРНА ХАРАКТЕРИСТИКА СУЧАСНОГО ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ**

Розглянуті окремі аспекти дискримінації жінок в сфері праці, які пов'язані з процесом влаштування на роботу, оплатою праці, часом відпочинку й охороною праці. Пропонується більше уваги приділяти забезпеченню гендерної рівності в колективних договорах, галузевих, регіональних та генеральних угодах.

Українська держава перебуває на початку формування гендерної демократії і створення нової правової системи, у якій жінки і чоловіки розглядаються як рівноправні суб'єкти суспільних відносин, зокрема тих, які регулю-

ються нормами трудового права. Трудовим законодавством встановлюється цілий ряд гарантій у сфері реалізації жінками права на працю. Однак дослідження особливостей забезпечення прав жінок та чоловіків в Україні сього-