

4. Севастьянов Г.В. Альтернативное разрешение споров – частное процессуальное право // Российский ежегодник гражданского и арбитражного процесса. – С.-Пб.: ООО «Универ. издат. консорц. «Юридическая книга», 2008, № 6. – С. 394-397.
5. Авимская О.В. Принципы медиации (посредничества) // Третейский суд. – 2009. – № 5. – С. 147-155.
6. Васильев С.В. Цивільний процес України [Текст]: навчальний посібник / С.В. Васильев – К.: «Центр учбової літератури», 2013. – 344 с.
7. Рожкова М.А., Елисеєв Н.Г., Скворцов О.Ю. Договорное право: соглашения о подсудности, международной подсудности, примирительной процедуре, арбитражное (третейское) и мировое соглашения / Под общ ред. М.А. Рожковой. – М.: Статут, 2008. – 528 с.
8. Twisting arms: court referred and court linked mediation under judicial pressure: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: Ministry of Justice Research Series, №1 /07//<http://www.justice.gov.uk/publications/docs/Twisting-arms-part1.pdf>.
9. Федеральний закон Російської Федерації «Про альтернативну процедуру врегулювання спорів за участі посередника (процедуру медіації)» № 193-ФЗ.
10. Европейский кодекс поведения медиаторов: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://mosmediator.narod.ru/index/0-2309>.
11. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 3 березня 1998 року № 137/98-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1998. – № 34. – Ст. 227.
12. Рекомендації Rec (2002) 10 Комітету міністрів державам-членам Ради Європи щодо медіації в цивільних справах містять зауваження державам-учасникам щодо поступового втілення в життя Керівних принципів медіації в цивільних справах: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/>; Европейский кодекс поведения медиаторов: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://intermediation.narod.ru/index/0-27>; Типовий закон ЮНСІТРАЛ, Директиви 2008/52/ЕС.
13. Green paper on alternative dispute resolution in civil and commercial law, Brussels, 19.04.2002COM(2002) 196 final: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: eur-lex.europa.eu/.../com2002_0196en01.pdf.
14. Альтернативное разрешение споров в США / Носырева Е.И. – М.: Городец, 2005. – 320 с.
15. Положення про трудовий арбітраж, затверджене наказом НСПП від 18 листопада 2008 року м. Київ № 135: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.nspp.gov.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=97:2010-02-25-15-07-59&catid=6:2009-12-29-19-38-17&Itemid=22.
16. English Dictionary. Definition of “opt - out clause” // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.collinsdictionary.com/dictionary/english/opt-out-clause>.
17. Труген Й. Зведені аналіз і коментарі шведських експертів, присвячені проекту концепції нової моделі вирішення трудових спорів в Україні // Стокгольм. – 14 грудня 2012 року. – С. 2.
18. Еріксон Курт. Посередництво у вирішенні трудових спорів: досвід Швеції // Стокгольм. – 2012 р. – С. 12.

КИРИЧЕНКО Т. М.,

старший викладач кафедри історії та теорії держави і права юридичного факультету
(Херсонський державний університет)

УДК 349.2:006.032

УДОСКОНАЛЕННЯ НАЦІОНАЛЬНОГО ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА ЗА ДОПОМОГОЮ МЕХАНІЗМУ ІМПЛЕМЕНТАЦІЇ МІЖНАРОДНИХ ТРУДОВИХ СТАНДАРТІВ

Динамічний розвиток міждержавно-правових систем на сучасному етапі, розширення простору взаємодії національних правових систем потребує ефективного правового механізму, який міг би враховувати узгоджені способи взаємодії, сприяв би гармонійному функціонуванню вказаних систем у єдиному правовому просторі. Таким механізмом можна вважати процес імплементації.

Ключові слова: конституційно-правовий механізм, імплементація, ООН, МОП, ЄС, міждержавні інститути, імплементаційні норми, міжнародний механізм, нормотворча діяльність; національна правозастосовна практика, впровадження міжнародного права.

Динамичное развитие межгосударственных правовых систем на современном этапе, расширение пространства взаимодействия национальных правовых систем требует эффективного правового механизма, который мог бы учитывать согласованные способы взаимодействия, способствовал бы гармоничному функционированию указанных систем в едином правовом пространстве. Таким механизмом можно считать процесс имплементации.



Ключевые слова: конституционно-правовой механизм, имплементация, ООН, МОТ, ЕС, межгосударственные институты, имплементационные нормы, международный механизм, нормотворческая деятельность; национальная правоприменительная практика, внедрение международного права.

The dynamic development of interstate legal system at present, expanding the interaction space of national legal systems requires an effective legal mechanism that would take into account the agreed ways of interaction would promote the harmonious functioning of said systems in a single legal space. This mechanism can be considered as the process of implementation.

Key words: constitutional and legal mechanism, the implementation, UN, ILO, EU, international institutions, implementing regulations, international mechanism, standard-setting activities, national law enforcement practice, the implementation of international law.

Вступ. Динамічний розвиток міждержавно-правових систем на сучасному етапі, розширення простору взаємодії національних правових систем між собою та з міжнародними системами потребує ефективного правового механізму, який би враховував узгоджені способи такої взаємодії, сприяв би гармонійному функціонуванню вказаних систем у єдиному правовому просторі. Для забезпечення такого стану сьогодні особливо увага повинна приділятися створенню конституційно-правового механізму взаємодії міжнародного та національного права. Таким механізмом можна вважати процес імплементації.

Постановка завдання. Питання щодо змісту терміну «імплементація» досі є дискусійним серед юристів-міжнародників. Аналіз існуючих думок дозволяє говорити про те, що імплементація міжнародних норм розуміється в широкому і вузькому значеннях. Розуміння поняття «імплементація» в широкому значенні припускає розгляд імплементації (здійснення) міжнародного права в якості процесу втілення в життя приписів міжнародного права як на міжнародному, так і на державному рівнях. Крім того, для подібного підходу характерно розуміння в якості синонімів термінів «імплементація», «реалізація», «виконання». Російський юрист І.І. Лукашук під виконанням міжнародного права розуміє загальний процес введення міжнародного права в життя [1, с. 49]. В.Я. Суворова стверджує, що термін «імплементація» має право на існування як синонім терміну «реалізація», тобто втілення норм у практичній діяльності держав та інших суб'єктів [2, с. 116]. Близький до цієї позиції український вчений-науковець А.І. Дмитрієв розглядає імплементацію як здійснення національних норм, які спрямовані, насамперед, на виконання міжнародно-правових норм, а також створення на міжнародному і національному рівнях відповідних сприятливих умов для цього [3, с. 122]. Наступна точка зору полягає в ототожненні поняття «імплементація» із забезпеченням реалізації міжнародного права. Так, український юрист А.С. Гавердовський розуміє під імплементацією сукупність цілеспрямованих організаційно-правових та інституційних заходів, що здійснюються державами індивідуально, колективно, або в рамках міжнародних організацій, що спрямовані на реалізацію прийнятих на себе міжнародно-правових зобов'язань [4, с. 62]. Ряд юристів-міжнародників розуміють термін «імплементація» міжнародного права у вузькому сенсі. Наприклад, російський міжнародник професор С.В. Черниченко вважає, що цей термін може бути використаний для позначення впливу норм міжнародного права на внутрішньодержавні відносини через національне право [5, с. 102]. Науковець-правник І. Брацук визначає термін «механізм імплементації» (імплементаційний механізм) права, який характеризує сукупність правових, інституційних засобів, що використовуються ООН, МОП, ЄС з метою реалізації норм у національних правопорядках країн-учасниць [6, с. 128]. М.М. Грекова під механізмом імплементації міжнародних трудових стандартів пропонує розуміти нормативно закріплений порядок взаємодії складових елементів: по-перше, системи національних нормативно-правових актів, яка встановлює основні засади здійснення національної імплементації міжнародних трудових стандартів; по-друге, системи державних органів уповноважених імплемтувати міжнародно-правові норми з метою своєчасної, всебічної, повної реалізації прийнятих державою міжнародних зобов'язань у сфері трудових відносин [7, с. 114].

Результати дослідження. Визначаючи конституційно-правовий механізм взаємодії норм міжнародного та національного права, вважаємо, що необхідно наголосити на мовний зміст терміна «механізм». У свою чергу, сам термін «механізм» в українській мові трактується по-різному: 1) пристрій, що передає рух; 2) внутрішня будова, система чого-небудь; устрій; 3) сукупність станів і процесів, з яких складається певне явище [8, с. 665]. Коли йдеться про механізм, котрий має місце при імплементації правових норм, то, насамперед, цей механізм уособлює взаємодію правових, інституційних засобів, що застосовуються в процесі імплементації даних норм [6, с. 127]. Щодо різновидностей механізмів взаємодії норм міжнародного та національного права, то треба виділити конституційно-правові механізми: міжнародний механізм, міжнародний організаційно-правовий, внутрішньодержавний організаційно-правовий механізм тощо. Під конституційно-правовими механізмами взаємодії норм національного і міжнародного права треба розуміти конституційно-правові норми та інші правові засоби, що забезпечують узгодження міжнародного та національного права [9]. У свою чергу, міжнародний механізм імплементації – це сукупність нормативних та інституційних (організаційно-правових)



засобів, які використовуються як індивідуально державою, так і кількома державами спільно, являють собою сукупність засобів реалізації міжнародно-правових норм, котрі створюються зусиллями держав та включають сукупність правових, інституційних засобів, котрі використовують суб'єкти міжнародного права на міжнародному та національному рівнях з метою реалізації норм міжнародного права [10, с. 92]. Це робиться з метою всебічної, своєчасної, повної реалізації прийнятих зобов'язань, згідно з міжнародним правом [10, с. 142]. Досить поширеним поняттям внутрішньодержавного організаційно-правового механізму імплементації норм міжнародного права є сукупність національних правових засобів, які використовуються для імплементації міжнародного права в тій чи іншій сфері міжнародного співробітництва державних органів, які уповноважені реалізовувати міжнародні зобов'язання держави, здійснювати правозабезпечувальну діяльність, формувати національну правозастосовну практику, відповідати вимогам міжнародно-правових норм [11, с. 338]. Під тим же визначенням розуміється «комплекс національних правових засобів, що забезпечує імплементацію норм міжнародного права у внутрішньодержавний правопорядок, державних владних інститутів, які безпосередньо реалізують приписи держави щодо імплементації міжнародних зобов'язань» [10, с. 95]. Необхідно зауважити, що імплементація, як процес виконання державою міжнародно-правових норм, відбувається не лише на стадії нормотворчості, а й на стадії реалізації, в тому числі на стадії застосування права. Переважна більшість міжнародно-правових норм реалізується через внутрішньодержавний механізм імплементації. До національних правових засобів, які використовуються для реалізації міжнародного права, належать: реалізація норм міжнародного права (імплементація) – процес впровадження міжнародного права в поведінку, діяльність держави, інших суб'єктів міжнародного права. Виділяємо чотири форми імплементації норм міжнародного права: 1) додержання норм полягає в утриманні суб'єкта права від вчинення заборонених міжнародним правом дій, тобто норм заборони. Приклад – норми договору про нерозповсюдження ядерної зброї 1968 року, де зазначається, що ядерні держави зобов'язуються не передавати нікому свою ядерну зброю і не спонукати будь-яку державу до набуття такої зброї; 2) виконання норм права – така форма реалізації норм, що вимагає активної участі держави щодо здійснення покладених на неї обов'язків. Приклад – міжнародний пакт про соціальні, культурні і економічні права 1966 року, де зазначається, що кожна держава зобов'язується вжити відповідних заходів для гарантування та реалізації таких прав [12, с. 76]; 3) використання норм права – форма реалізації, коли учасники правовідносин на власний розсуд реалізують належні їм права. Приклад – конвенція ООН з морського права 1982 року, де зазначено, що суди прибережних держав, а також ті з них, в яких немає виходу до моря, користуються правом мирного проходу через територіальне море; 4) застосування норм – це форма їх реалізації, що здійснюється державою в конкретних випадках міжнародних відносин. Приклад – Віденська конвенція про право міжнародних договорів 1969 року, де зазначено про те, що положення цієї конвенції застосовуються тільки до тих договорів, що були укладені державами після набрання нею сили [12, с. 77].

Висновки. Отже, можна зробити висновок, що імплементація норм міжнародного права до національного законодавства передбачає дотримання міжнародно-правових норм на міжнародному рівні, забезпечення виконання міжнародно-правових зобов'язань на національному рівні. Ці норми сформувалися шляхом ретельного відбору найбільш цінних і універсально значущих норм, положень систем трудового права, що стали результатом зіткнення різних думок, підходів, ідеологічних концепцій, компромісних юридичних формул. Основну роль у їх становленні відіграла багатовекторна діяльність міжнародних організацій, акти яких знайшли своє відображення у більшості правових систем країн світу, що безпосередньо стосується й України [13, с. 46]. Однією із найвпливовіших міжнародних організацій є МОП, яка постійно контролює застосування міжнародних трудових норм. З 1954 р. Україна бере участь у всіх заходах МОП. Сьогодні в законодавчо-правовому полі у сфері зайнятості та праці враховуються вимоги 62 Конвенцій МОП. За роки незалежності національне законодавство збагатилося надбанням міжнародного досвіду гуманізації трудової сфери шляхом ратифікації вісімнадцяти конвенцій. Вивчається можливість приєднання до міжнародних норм з дотримання сучасних вимог щодо виробничого середовища, безпеки та гігієни праці (Конвенції № № 152, 155, 161), умов зайнятості на державній службі (Конвенція № 151). МОП, активно працюючи в Україні, здійснила проекти, пов'язані з аналізом стану соціальної політики (спільно з ПРООН і Світовим банком) й кризового стану ринку праці в Україні (1995 рік) та розвитком соціального партнерства. Протягом усього часу МОП надавала і продовжує надавати допомогу урядові в експертній оцінці законопроектів, ознайомленні урядовців, представників профспілок, роботодавців з міжнародними стандартами статистики праці та її національною систематизацією [14, с. 29]. Україна розглядає допомогу з боку МБП як вагомий внесок у просуванні держави на шляху інтеграції у європейську, світову правову і економічну системи, включаючи реформування соціально-трудова сфери, трудового законодавства, реалізацію спільних проектів з інспекції праці, регулювання трудової міграції.

Здійснюючи порівняльно-правовий аналіз основних трудових прав, закріплених у Конституції України, КЗпП, інших законах України з міжнародними стандартами трудових прав, ми встановили, що у Конституції України не закріплюється повний каталог трудових прав, проголошених у Загальній декларації прав людини, Міжнародному пакті про економічні, соціальні та культурні права, хоча окремі соціальні права дослібно відтворено у тексті Основного Закону. З метою наближення українського законодавства до законодавства



ЄС був прийнятий Закон України «Про Концепцію Загальнодержавної програми адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу» від 21 листопада 2002 р. Затверджено Закон України «Про Загальнодержавну програму адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу» від 18 березня 2004 р. Для забезпечення повної відповідності до вищезазначених міжнародно-правових актів необхідно провести адаптаційну діяльність шляхом внесення до Конституції України, актів чинного трудового законодавства змін та доповнень. Розглядаючи ситуацію на прикладі п. 6 ст. 40 КЗпП України, аналізуючи трудове законодавство, судову практику, що стосується забезпечення нечітко визначених конституційних прав працівника, що підлягає звільненню у разі поновлення на роботі працівника, згідно рішення суду, який з цієї підстави обмежений у своїх правах. Наявність різних законодавчих актів, якими забезпечуються гарантії працівників при поновленні на роботі, а також пільги працівникам, стосовно неможливості їх звільнення, не чітко відображені у трудовому законодавстві України. Звільнення внаслідок поновлення на роботі працівника, що раніше виконував цю роботу, є крайньою мірою, до якої бажано не вдаватися. По-перше, якщо роботодавець вжив не всіх заходів, що дозволили б уникнути звільнення нового працівника за п. 6 ст. 40 КЗпП, це загрожує черговими трудовими спорами, можливо, поновленням на роботі вже й звільненого співробітника, а по-друге, у тому, що на відповідній посаді поновлюється попередній працівник, немає жодної вини новоприйнятого працівника. З моральної точки зору, слід попіклуватися про долю людини, яка нехай і не довго, але вже працювала на підприємстві й стала членом трудового колективу. Така ситуація сприяє прийняттю роботодавцями незаконних рішень. Для врегулювання прав усіх працівників вважаємо за необхідне внести зміни до законодавчих актів з ціллю зрівняння конституційних прав.

З метою досягнення поставленої задачі необхідно здійснити виконання наступних завдань:

- дослідити зміст і співвідношення понять «припинення трудового договору», «розірвання трудового договору», «звільнення працівника», «анулювання трудового договору»;
- виділити ознаки припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця; визначити принципи, які зумовлюють особливості припинення трудових відносин з досліджуванням обставин за п. 6 ст. 40 КЗпП України;
- провести аналіз відповідних правових норм, що регулюють припинення трудового договору з ініціативи роботодавця з підстав, не пов'язаних з виною працівника, у разі поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу; виявити прогалини у чинному трудовому законодавстві з даної проблеми;
- розглянути помилки, які найчастіше зустрічаються при розірванні трудового договору з досліджуваних підстав; використати міжнародний досвід при подальшому вдосконаленні національного трудового законодавства правового регулювання розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця за п. 6 ст. 40 КЗпП України;
- науково, практично дослідити важливість проблем адаптації національного трудового законодавства до законодавства ЄС; недосконалість, неузгодженість нормативно-правового забезпечення існуючих адаптаційних механізмів, трудових норм вітчизняного трудового законодавства і європейських правових стандартів у сфері регулювання праці;
- визначити необхідність стимулювання адаптаційних процесів з метою якнайшвидшого наближення національної системи трудового законодавства до рівня права ЄС;
- доопрацювати, дослідити недостатність існуючої теоретико-методологічної основи для здійснення результативних правових реформ у галузі трудового законодавства України, для досягнення високого рівня організації безперешкодного здійснення трудових прав і законних інтересів, установлених в Європейському Союзі;
- довести необхідність внесення змін і доповнень до національного законодавства про працю, а саме: до КЗпП України, проекту Трудового кодексу України, Закону України «Про зайнятість населення», Закону України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» щодо: встановлення права на безоплатну професійну консультацію, підготовку й перепідготовку не тільки для громадян України, а й для іноземців та осіб без громадянства, які на законних підставах перебувають на території України і щодо яких такі зобов'язання передбачено міждержавними угодами; вдосконалення юридичного механізму квотування місць для працездатної молоді не лише для працевлаштування, а й для виробничого навчання; установлення обов'язку роботодавця забезпечувати періодичне підвищення кваліфікації працівників, включення цього часу в робочі години; внести пропозиції з огляду на необхідність врахування положень *acquis communautaire* щодо підвищеного захисту соціально вразливих категорій працівників;
- удосконалити розуміння сутності адаптації трудового законодавства України до законодавства ЄС, яке полягає не тільки у приведенні національного трудового законодавства у відповідність законодавству ЄС, а й у обов'язковому створенні реальних умов для застосування адаптованого законодавства в сфері регулювання соціально-трудових відносин;
- визначити європейські трудо-правові стандарти, які визнані ЄС і закріплені у документах юридичних норм, що забезпечують правове регламентування соціально-трудових відносин у державах-членах у межах об'єднання та гарантії забезпечення відповідних норм на практиці; аргументувати потребу приведення законодавчих актів України, що стосуються отримання дозволу на працевлаштування працівників-мігрантів



(Закон України «Про зайнятість населення», Закон України «Про імміграцію», Закон України «Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства», тощо), до стандартів ЄС, згідно з якими право на працю таких осіб може бути обмежене тільки для охорони національної безпеки, громадського порядку, здоров'я й моральності населення; надати висновки про юридичні й соціальні переваги адаптації трудового законодавства України до законодавства ЄС.

Дослідити сфери правового регулювання трудових відносин, які краще розвинуті в ЄС і є особливо важливими для національної юридичної практики, які можуть бути з успіхом використані не лише для взаємної співпраці, а й для розвитку, удосконалення національного трудового законодавства відповідно до вимог Європейського Союзу.

Надати авторські рекомендації, пропозиції, що можуть бути враховані при розробленні і прийнятті нового Трудового кодексу України у частині правового регулювання порядку розірвання трудового договору з ініціативи власника, або уповноваженого ним органу на підставі поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу.

Список використаних джерел:

1. Лукашук И.И. Новое в осуществлении норм международного права / И.И.Лукашук // Сов. ежегодник международного права. – 1986. – 60.
2. Суворова В.Я. Обеспечение реализации договорных норм международного права (юридическая природа) // Сов. государство и право. – 1991. – № 9. – С.116.
3. Дмитрієв А.І. Проблеми імплементації норм міжнародного права в національному законодавстві України / А.І. Дмитрієв // Проблеми гармонізації законодавства України з міжнародним правом. – К.: Інститут законодавства Верховної Ради України, 1998. – С. 122.
4. Гавердовский А.С. Имплементация норм международного права: монография / А.С. Гавердовский. – К.: Вища школа, 1980. – 318 с.
5. Черниченко С.В. Международное право: учеб. пособ. / С.В.Черниченко, А.А.Ковалев. – М.: Омега-Л, 2006. – 708 с.
6. Брацук І. Механізм імплементації норм права ЄС у національні правопорядки держав-членів загальнотеоретична характеристика / І.Брацук // Юридична Україна. – 2009. – № 5. – С.126-131.
7. Грекова М.М. Характеристика правової природи впливу міжнародних трудових стандартів на національне законодавство України / М.М. Грекова // Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ. – 2008. – №2. – С.113-117.
8. Великий тлумачний словник сучасної української мови / уклад., гол. ред. В.Т.Бусел. – К.;Ірпінь: ВТФ Перун, 2007. – 1728 с.
9. Луць Л. Конституційно-правовий механізм взаємодії норм міжнародного та національного права: деякі теоретичні аспекти [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.lawyer.org.ua/?w=r&i=o&d=298>.
10. Гавердовский А.С. Имплементация норм международного права: монография / А.С. Гавердовский. – К.: Вища школа, 1980. – 318 с.
11. Буткевич В.Г. Міжнародне право. Основи теорії: підручник / В.Г.Буткевич, В.В. Мицик, О.В. Задорожний. – К.: Либідь, 2002. – 608 с.
12. Ліпкан В.А. Міжнародне право: підручник / В.А. Ліпкан, В.Ф.Антипенко, С.О. Акулов та ін. – К.: КНТ, 2009. – 752 с.
13. Киселев И.Я. Международно-правовое регулирование труда (международные стандарты труда): учеб. пособ. / И.Я. Киселев. – М.: Дело, 1995. – 384 с.
14. Венедіктов В.С. Охорона праці: європейські і міжнародні стандарти та законодавство України (порівняльний аналіз): науково-практичний посібник / В.С. Венедіктов, В.П. Грохольський, М.І. Іншин.

