

ХАРАКТЕРИСТИКА ПРАВОВОЇ ПРИРОДИ ВПЛИВУ МІЖНАРОДНИХ ТРУДОВИХ СТАНДАРТІВ НА НАЦІОНАЛЬНЕ ЗАКОНОДАВСТВО

Розглядаючи правову систему України як нормативне відображення суспільних відносин у державі, слід відзначити, що на сучасному етапі її розвитку особливо гостро постала проблема забезпечення та приведення у відповідність до положень міжнародних документів трудового законодавства нашої держави, що обумовлюється постійним динамічним розвитком суспільства, зміною політичних, економічних і соціальних умов, а разом з ними і відносин у галузі праці. Відсутність одноманітності в регулюванні трудових відносин суттєво ускладнює співробітництво між державами у різних сферах діяльності, що обумовлює потребу зближення положень трудового законодавства різних країн.

Саме тому метою даної статті є з'ясування правової природи впливу міжнародних трудових стандартів на національне законодавство. І хоча ця проблема не є новою, окремі її аспекти потребують додаткового наукового аналізу.

Від правової форми, в якій прийнято міжнародні норми про працю, залежить їх юридична сила. Слід погодитися з думкою Е. М. Аметистова про те, що найбільш дієві засоби міжнародного регулювання праці зосереджені у трьох групах договорів. До першої з них відносять статuti міжнародних організацій (статuti ООН, МОП, ЮНЕСКО), які визначають принципи, мету і сферу їх діяльності щодо загального забезпечення трудових прав. До другої групи відносять нормативні акти у формі багатосторонніх договорів, які приймаються цими організаціями з конкретних питань праці й трудових відносин і призначені для приєднання до них держав-учасниць (наприклад, конвенції МОП). Третя група – це двосторонні договори, які укладаються між окремими державами поза міжнародними організаціями [1, с. 36–37].

Різноманіття міжнародних відносин у галузі праці, наявність великої кількості міжнародних норм, які різняться між собою за юридичною силою, за сферою дії, ускладнює процес узгодження, приведення національного законодавства у відповідність до міжнародних трудових стандартів. Слід зазначити, що наближення національного трудового законодавства до міжнародних трудових стандартів може відбуватися за допомогою використання таких способів, як уніфікація, гармонізація та адаптація. Тому необхідно з'ясувати, як впливає кожна з наведених груп міжнародних договорів (а саме: уніфікуючий, гармонізуючий або адаптуючий) та визначити їх характерні ознаки.

У тлумачному словнику сучасної української мови уніфікація правових норм – це приведення чого-небудь до єдиної форми, системи, єдиних нормативів [2, с. 1297]. Уніфікація (лат. unio – єдність + facere – робити), з одного боку, може полягати у виданні міжнародного акта прямої дії, що «заміщує» собою акти внутрішньодержавного права, які регулюють певну сферу суспільних відносин. Забезпечуючи єдиний правовий режим для таких держав, уніфікація законодавства сприяє зближенню їх правових систем [3, с. 103]. З другого боку, процес уніфікації відбувається завдяки прийняттю модельних актів, які встановлюють загальні вимоги для виконання окремими країнами, а також запровадження уподібнених юридичних норм до національних правових систем з метою їх зближення. Розроблення єдиних правових норм дозволяє після ухвалення їх заінтересованими державами замінити різнопорядкові положення національного права і тим самим усунути необхідність використання колізійно-правового методу. Ці однакові правові норми дістали в зарубіжній і вітчизняній літературі назву «уніфіковані», а процес їх вироблення – «уніфікацією законодавства» [4, с. 131]. Так, за допомогою міжнародних трудових стандартів держави домовляються про єдине регулювання певних видів трудових відносин, які становлять для них спільний інтерес. При цьому уніфікація законодавства у більшості випадків відбувається на підставі окремих домовленостей у сталих об'єднаннях держав, з обов'язковим визначенням сфери та механізму її здійснення. Договором про заснування Європейського Співтовариства передбачено, що одним зі способів наближення національних законодавств країн-членів до міжнародних стандартів є уніфікація правових норм. Прикладом уніфікації відносин у сфері праці є прийняті ЄС регламенти, які не потребують трансформації чи підтвердження, мають пряму дію на всій території держав-членів ЄС, не можуть бути ними змінені й підлягають однаковому застосуванню.

Необхідно відзначити, що значення уніфікації не завжди є однаковим, вона не завжди є виправданою та не всюди допустимою. Уніфікація не є виправданою там, де національні норми про працю покликані створювати для працівників більш сприятливі умови праці, ніж ті, що передбачені міжнародними угодами, за цих умов уніфікація буде означати погіршення умов праці. Вона є не скрізь допустимою, оскільки угоди повинні застосовуватися відповідно до конкретних соціально-економічних умов країни [5, с. 16]. В. В. Медведчук зазначає що, використовуючи поняття уніфікації законодавства, надзвичайно важливим є чітко усвідомлювати її мету та межі. У цьому контексті процес зближення законодавств не повинен перетворюватися на їх примусову ідентифікацію [6, с. 108]. Враховуючи процеси інтеграції і необхідність

динамічного і рівномірного розвитку законодавства та економіки певних груп країн, що обумовлено місцем їх розташування та спільними інтересами, останні шляхом укладання міждержавних угод беруть на себе обов'язок щодо досягнення єдності правового регулювання у чітко визначених сферах. Наприклад, забезпечення застосування та захисту прав своїх громадян на таких самих умовах, що і в інших країнах – учасницях міждержавної угоди, усунення подвійного оподаткування в Співтоваристві тощо. Так, інтеграційні процеси в рамках ЄС стали певною моделлю співробітництва для усього світового співтовариства. Дане об'єднання є реальним і сприймається як єдиний життєдіяльний державно-правовий організм, оскільки у рамках Співтовариства народжуються якісно нові взаємозв'язки міжнародного (європейського) і внутрішньодержавного права. Найважливішим досягненням є формування загальноєвропейського правового стандарту як невід'ємної частини національних (внутрішньодержавних) правових систем [7, с. 10]. Тобто, задля свого розвитку країни відмовляються від національних особливостей правового регулювання у чітко визначених сферах.

Обмеження сфер проведення уніфікації визначеним переліком пояснюється тим, що держави-члени під час укладання Договору про ЄС відмовилися від ідеї створення деталізованого та всеохоплюючого уніфікованого права ЄС, оскільки імплементація готових, проте часом сторонніх для національних законодавств держав-членів моделей правового регулювання є неефективним і надто повільним методом здійснення інтеграційних заходів. Тому перевагу було надано гармонізації національних законодавств як методу формування єдиного правового простору в Європі [8, с. 96].

Отже, наступним способом зближення законодавств є гармонізація права. Так, гармонізація (від гр. *harmonia* – зв'язок, співзвучність, помірність) спрямована на встановлення єдиних правових стандартів у процесі регулювання певної сфери суспільних відносин і виражається у виробленні «гармонізуючого» правового акта [3, с. 103–104]. Характерною відмінністю гармонізації від уніфікації є те, що мета гармонізації спрямована не на встановлення однаковості застосування уподібнених норм, а на досягнення єдиного результату регулювання. З цього приводу А. Луць цілком справедливо зазначає, що на відміну від уніфікації, при гармонізації міжнародний договір зобов'язує держави створити відповідні норми, що відповідали б загальним положенням договору, не нав'язуючи їм уніфікованого шаблону [9, с. 147]. Яскравим прикладом цього гармонізуючого впливу є міжнародні договори у формі конвенцій та рекомендацій МОП, у яких закріплено певний рівень мінімальних загальних вимог і стандартів, нижче якого держави не можуть відступити. Ці норми підлягають впрова-

дженню до національного законодавства, при цьому кожна держава на свій розсуд обирає способи та шляхи досягнення мети, яка в них передбачена. У юридичній літературі зазначено, що гармонізація вичерпує себе досягненням узгодженості положень національного законодавства і міжнародно-правових актів, їх гармонічної взаємодії, зрозуміло, із забезпеченням суверенного права народу безпосередньо або через відповідні органи державної влади встановлювати порядок та межі правового регулювання суспільних відносин, гарантуванням верховенства Конституції України як Основного Закону держави на всій її території [10, с. 205].

Виходячи з цього, можна зробити висновок, що гармонізуючі акти спрямовані на подальшу зміну, покращення законодавства держави, на відміну від уніфікуючих актів. На наш погляд, слід погодитися з думкою про те, що гармонізацію права та законодавства слід уважати самостійним способом правової інтеграції, що дозволяє сформулювати правові стандарти у певній сфері правового регулювання, а тому повинен передувати уніфікації права або ж застосовуватися тоді, коли відсутня потреба в уніфікації [9, с. 147].

Таким чином, правова природа впливу міжнародних договорів (уніфікуючих або гармонізуючих) закладається на етапі попередніх домовленостей держав-членів міжнародних організацій або міжнародних союзів. Саме під час визначення загальних засад діяльності створюваної організації або союзу встановлюються певні сфери, які будуть мати однакове правове регулювання для цих учасників, тобто визначається сфера уніфікуючого правового регулювання, а також сфери, в яких планується зближення законодавства країн-членів шляхом гармонізації.

Повертаючись до визначення правової природи впливу актів МОП, слід звернутися до Статуту МОП та Філадельфійської декларації, де зазначено, що головною метою діяльності цієї організації є сприяння соціально-економічному прогресу, досягненні соціальної справедливості, покращенні умов праці та захисту прав людини. Для здійснення цієї статутної мети використовується розробка та контроль за виконанням міжнародних трудових стандартів, які приймаються відповідно до п. 1 ст. 19 Статуту у формі міжнародних конвенцій або рекомендацій, якщо обговорюване питання або будь-який його аспект не дозволяють ухвалити по ньому в цей момент рішення у формі конвенції. Далі вказано, що держави самостійно визначають засоби, якими уводяться в дію положення конвенції, а саме: застосування законодавчих або адміністративних заходів, колективних договорів або будь-яким іншим шляхом. Тобто мета конвенцій та рекомендацій спрямована не на створення єдиного правового регулювання, а на досягнення певного результату, визначеного у цих документах. У свою чергу, право самостійно обирати спосіб впровадження цих актів перед-

бачає право застосовувати такий механізм імплементації, який найбільше підходить для національної правової системи. Таким чином, можна стверджувати, що документи МОП за своєю юридичною природою є гармонізуючими актами.

Розглядаючи адаптацію як спосіб зближення національних законодавств, слід зазначити, що вона за певних умов має ознаки уніфікації та гармонізації. Так, у тих сферах, де договором про створення міжнародної організації або союзу чітко визначено механізм одноманітного застосування норм, адаптація за своїми характеристиками подібна до уніфікації. А там, де даним договором визначено лише мету, яку необхідно досягти без зобов'язань держав-членів однаково регулювати цей процес, адаптація більше нагадує гармонізацію. У цьому випадку залишається можливість збереження власних, національних особливостей правової системи, і отримання результату, який за змістом відповідає гармонізуючому акту.

В. С. Венедіктов зазначив, що з огляду на необхідність адаптаційної діяльності щодо приведення національного законодавства у відповідність до вимог міжнародних, зокрема європейських документів, слід звернути увагу на стан справ у галузі національного трудового законодавства, оскільки саме воно регулює та захищає трудові права найманих працівників, що в умовах єдиного європейського простору має велике значення [11, с. 10]. З метою реалізації стратегічного курсу на інтеграцію до економічних та соціальних структур ЄС, наша країна взяла на себе зобов'язання наблизити законодавство України до законодавства країн ЄС. Так, для України адаптація національного законодавства до норм права ЄС має особливе значення і актуальність, оскільки з цим процесом пов'язане не тільки створення правової бази для майбутнього вступу до ЄС, а й досягнення інших важливих для нашої держави цілей, а саме: створення підґрунтя та рушійної сили для правової, адміністративної та судової реформи; підвищення конкурентоспроможності економіки та сприяння залученню іноземних інвестицій в Україну, подальшої демократизації суспільних процесів, розбудови громадянського суспільства [12].

Розглядаючи співвідношення впливу міжнародних трудових стандартів та законодавства ЄС у сфері праці, слід зазначити, що оскільки інтеграція до ЄС є пріоритетним напрямком, можливість гармонізації національного законодавства з міжнародними трудовими стандартами безпосередньо залежить від відповідності останніх праву ЄС. Однак, це не зменшує позитивного впливу міжнародних трудових стандартів на національне законодавство України, оскільки законодавство ЄС розробляється та приймається також з урахуванням положень конвенцій і рекомендацій МОП. Таким чином, вплив міжнародних трудових

стандартів на національне трудове законодавство сприяє розвитку нашої держави паралельно з країнами ЄС. Крім того, у п. 53 Спільної стратегії Європейського Союзу щодо України (1999 р.) зазначено, що країни-члени розглянуть засоби допомоги Україні у: підтримці розвитку цілеспрямованої системи соціального забезпечення, зокрема систем соціальної допомоги і пенсійного забезпечення; підтримці соціального діалогу, дотриманні та виконанні стандартів у галузі діяльності Міжнародної організації праці, зокрема семи основних стандартів у галузі праці.

Таким чином, за сучасних умов удосконалення національного трудового законодавства України під впливом міжнародних трудових стандартів відбувається шляхом його гармонізації з конвенціями та рекомендаціями МОП та одночасно адаптацією останнього до законодавства ЄС.

Список літератури: 1. Аметистов Е. М. Международное трудовое право и рабочий класс. М., 1970. 2. Великий тлумачний словник сучасної української мови. Ірпінь, 2001. 3. Скаун О. Ф., Овчаренко І. М. Модельний закон як важливий інструмент зближення національних законодавств // Наше право. 2003. № 2. 4. Кравченко Т. До питання про уніфікацію законодавства // Право України. 2006. № 4. 5. Иванов С. А. Проблемы международного регулирования труда. М., 1964. 6. Медведчук В. В. Политико-правовые проблемы сближения законодательства Украины с законодательством стран Европы // Проблемы гармонизации законодательства Украины и стран Европы. К., 2003. 7. Конституции государств Европейского Союза. М., 1997. 8. Ященко К. Уніфікація правових норм та гармонізація національних законодавств як способи наближення правового регулювання в державах-членах європейського співтовариства // Український часопис міжнародного права. 2002. № 3. 9. Луць Л. Основні заходи та способи європейської правової інтеграції // Право України. 2002. № 5. 10. Селивон Н. Ф. Гармонизация положений национального с нормами международного права и их применение в практике Конституционного Суда Украины // Проблемы гармонизации законодательства Украины и стран Европы. К., 2003. 11. Венедітков В. С. Трудове законодавство України в контексті Євроатлантичної орієнтації // Трудове право України в контексті європейської інтеграції: Матеріали науково-практичної конференції. Х., 2006. 12. Тематична доповідь Послання Президента України до Верховної Ради України Про внутрішнє та зовнішнє становище України в 2002 році. К., 2003.

Надійшла до редколегії 26.12.07

Л. Ю. Величко

ОКРЕМІ ПИТАННЯ РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ У ВИПАДКУ ЗМІН В ОРГАНІЗАЦІЇ ВИРОБНИЦТВА І ПРАЦІ

Сьогодні у більшості країн світу найпоширенішою підставою звільнення працівників є скорочення чисельності персоналу. Значимим, що під скороченням чисельності персоналу (з англ. *redundancy* — надлишок) на Заході розуміють звільнення (*dismissal*) або ж тимчасове відсторонення від роботи (*layoff*) одного або декількох працівників з причин економічного, структурного або технологічного характеру з метою зменшення загальної чисельності персоналу або ж зміни його професійного складу [1, с. 41].