

genesis of the processes. Applied problems typology of criminal proceedings is to develop recommendations regarding the organization and improvement of criminal justice that enable differentiated tasks, functions, relationships, attitudes, levels of organization of criminal procedure, depending on certain typological characteristics and ensure thus efficient functioning Criminal Justice.

Current Ukrainian criminal proceedings based on competitive basis and in type refers to the type of public-adversarial criminal process in which the charge is supported by officials because of duty, seeks to establish objective truth, but at the same time assumed innocence of the accused, all doubts interpreted in his favor, the burden of proof on the prosecution holds, that protection is endowed with certain procedural advantages, and the term «public-competitive» reflects the characteristic of civil society striving to balance private and public interests.

Key words: *criminal procedure, judicial proceedings, typologies.*

Трибуна Молодого Вченого

УДК 342.734-053.81(477)(043)

С. Х. Барегамян

ВПЛИВ МІЖДЕРЖАВНИХ ІНТЕГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ НА МОДЕРНІЗАЦІЮ КОНСТИТУЦІЙНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАВА НА ПРАЦЮ В УКРАЇНІ

Стаття присвячена теоретичному та порівняльно-правовому дослідженню міжнародних трудових норм, їх співвідношенню і взаємодії з конституційним правом на працю в Україні.

Необхідність впровадження в Україні міжнародно-правових норм регулювання відносин в сфері праці, обумовлена тим, що поряд із національними засобами забезпечення і гарантування трудових прав, насамперед Конституцією та законами, мають діяти міжнародно-правові способи і засоби гарантування основних прав людини.

Використання міжнародного досвіду надасть можливості наблизити національні правові норми до рівня міжнародних трудових стандартів. Але впровадження цього досвіду має відбуватися з обов'язковим урахуванням особливостей, що характеризують правову систему нашої держави. Ефективність приведення національного законодавства у відповідність до міжнародних стандартів залежить від того, яким саме способом імплементуються міжнародно-правові норми у національне законодавство.

Процес приведення вітчизняного трудового законодавства до міжнародних трудових стандартів вже має певні результати. Так, у Конституції України знайшли відображення принципові положення основоположних актів у сфері трудових відносин, удосконалено правовий механізм захисту трудових прав, закріплені гарантії рівності прав та свобод людини, встановлено заборону будь-яких обмежень за ознаками соціальної, національної, релігійної належності, положення про рівні права та свободи чоловіків і жінок, рівні можливості їх реалізації тощо.

Ключові слова: гармонізація законодавства, глобалізаційні процеси, імплементація європейських норм, конституційне право на працю, міждержавна інтеграція, міжнародні трудові стандарти, права людини.

Постановка проблеми. Ґрунтоване на фактах осмислення явища глобалізації та міждержавної інтеграції, взаємодії позитивних і негативних чинників, які вони несуть з собою, дозволяють визначити шляхи розвитку національного конституційного права на новому цивілізованому витку.

На сучасному етапі розвитку України, формування громадянського суспільства, де людина визнана найвищою соціальною цінністю, актуалізуються дослідження щодо проблем захисту соціально-економічних прав. Одним із основоположних соціально-економічних прав людини є право на працю, оскільки праця є основою буття людини. Відповідно до ст. 43 Конституції України, кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності [1]. Право на працю закріплене у міжнародних актах, а міжнародні трудові відносини визнані майже всіма державами. На жаль, сьогодні радикальні політичні, економічні перетворення, які відбуваються в державі, загострили проблеми реалізації та забезпечення гарантій цього права. Створення ефективних засобів правового регулювання трудових відносин, має важливе соціальне значення та потребує кардинальної зміни традиційних підходів щодо забезпечення зайнятості населення, оскільки для суспільства проблема безробіття, пов'язана не лише з економічною кризою, а й з невідповідністю державних механізмів захисту міжнародним стандартам.

Міжнародно-правові норми у галузі праці покращують становище трудящих, надають їм широке коло прав і забезпечують їх гарантії. Необхідність впровадження в Україні міжнародно-правових норм регулювання відносин в сфері праці, обумовлена тим, що поряд із національними засобами забезпечення і гарантування трудових прав, насамперед Конституцією та законами, мають діяти міжнародно-правові способи і засоби гарантування основних прав людини.

Саме тому дослідження модернізації конституційно-правового регулювання права на працю в Україні під впливом міждержавних інтеграційних процесів має важливе теоретичне й практичне значення. Використання міжнародного досвіду надасть можливості наблизити національні правові норми до рівня міжнародних трудових стандартів. Але впровадження цього досвіду має відбуватися з обов'язковим урахуванням особливостей, що характеризують правову систему нашої держави.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Окремі аспекти модернізації конституційного правового регулювання права на працю в Україні під впливом міждержавних інтеграційних процесів проаналізовані у працях таких учених як: М. А. Аметистова, Н. Б. Болотіної, К. М. Варшавського, Д. М. Величко, М. М. Грекової, В. В. Жернакова, С. О. Іванова, І. Я. Кисельова, Є. В. Назаренко, В. І. Прокопенка, О. І. Процевського, М. М. Феськова, Н. М. Хуторян, Г. І. Чанишевої, О. М. Ярошенка та інших.

Мета дослідження полягає в теоретичному та порівняльно-правовому дослідженні міжнародних трудових норм, виявленні співвідношення та взаємодії міжнародних трудових норм з конституційним правом на працю в Україні, виробленню пропозицій по удосконаленню національної системи правових норм в сфері праці з урахуванням міжнародних трудових стандартів на підставі комплексного аналізу міжнародних актів, законодавства України, спеціальної юридичної літератури.

Виклад основного матеріалу. Сьогодні все більше країн, у тому числі Україна,

заявляють про прагнення будувати правову, демократичну державу, одним з основних принципів якої повинно стати беззаперечне дотримання прав та свобод людини. Глобалізаційні процеси, що відбуваються у світі, призводять до посилення впливу міжнародного права, яке виробило загальноновизнані принципи і норми.

Глобалізація набуває всеосяжного характеру, що зачіпає і сферу трудових відносин, у тому числі, і в Україні. Це породжує нові тенденції – праце-правову інтеграцію держав, уніфікацію правових стандартів у сфері праці, гармонізацію прав людини в сфері праці в Україні з міжнародними нормами, механізмів забезпечення контролю за їх реалізацією, що не лише сприяє рішенню проблем сучасності, але і виводить держави на нові шляхи економічного, політичного, соціального, духовно-культурного і правового розвитку. Можна цілком погодитися з думкою М. Ф. Селівона, який вважає, що інтеграційні процеси відбуваються не механічно, а завдяки удосконаленню, зближенню та приведенню національного законодавства у відповідність із нормами і стандартами міжнародно-правових систем, створення таким чином правової та організаційної основи співробітництва суверенних держав [2, с. 186].

За визначенням П. М. Рабіновича та М. І. Хавронюка, міжнародні стандарти прав людини – це закріплені у міжнародних актах та інших міжнародних документах певні показники цих прав, до досягнення яких заохочуються або ж зобов'язуються держави [3, с. 19]. У своїх дослідженнях І. Я. Кисельов термін міжнародні стандарти праці розглядає як нормативну субстанцію міжнародного трудового права, одне з досягнень сучасної цивілізації, котра відобразила результати погодженої діяльності держав щодо внесення в ринкову економіку соціальних цінностей, розробки зусиллями світового співтовариства інструментів соціальної політики, прийнятної для держав, які є його складовими. Змістом цих стандартів є концентроване відображення досвіду багатьох країн, результат ретельного відбору найбільш цінних та універсально значимих норм і положень національних систем трудового права, створення оригінальних синтетичних правил за участю юристів, які представляють існуючі системи правового регулювання праці, підсумок зіткнення різних думок і підходів, різнорідних політичних сил та інтересів, ідеологічних концепцій, знаходження компромісних юридичних формул, трансформованих у міжнародні норми [4, с. 448].

У тлумачному словнику сучасної української мови уніфікація правових норм – це зведення чого-небудь до єдиної форми, системи, єдиних нормативів [5, с. 1508]. 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 та вітчизняній літературі найменування «уніфіковані», а процес їх вироблення – «уніфікацією законодавства» [6, с. 131].

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 [7, с. 103-104]. З цього приводу Л. 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 [8, с. 147].

Термін «імплементация» з англійської (*implement*) перекладається як «здійснення, забезпечення виконання», точніше його можна інтерпретувати як «забезпечення практичного результату і фактичного виконання конкретними засобами» [9, с. 1134]. На думку А. С. Мацько, імплементация – організаційно-правова діяльність держав з метою реалізації своїх міжнародних зобов'язань [10, с. 118]. Більш розширене визначення надає А. С. Гавердовський: «Імплементация – цілеспрямована організаційно-правова

діяльність держав, яка здійснюється індивідуально, колективно або в межах міжнародних організацій з метою своєчасної, всебічної і повної реалізації прийнятих ними відповідно до міжнародного права зобов'язань» [11, с. 62]. В. М. Баглай та В. О. Туманов визначають імплементацію як «встановлений державою порядок застосування норм міжнародного права на її території» [12, с. 168]. При цьому слід погодитися з М. О. Баймуратовим, який вказує на те, що імплементація виступає як підготовча стадія, котра є об'єктивно необхідною для забезпечення своєчасної та всебічної реалізації міжнародно-правових норм. Імплементація норм міжнародного права, зокрема, в галузі праці, полягає не лише у правотворчій діяльності країни. Вона полягає також у проведенні комплексу заходів організаційного характеру, котрі спрямовані на безпосередню реалізацію міжнародно-правових норм [13, с. 34].

Враховуючи той факт, що в Україні тривалий час було повністю рецептоване російське законодавство або діяло всесоюзне, актуальним і важливим є врахування власної правової спадщини, що дозволить, з одного боку, уникнути недоліків і помилок, з іншого, дасть змогу повернути норми, які були необґрунтовано виключені. Як правильно зазначає С. А. Іванов, врахування характеру правової системи вимагає безумовної відмови від сліпого копіювання, від механічного перенесення ідей, моделей і норм про працю із однієї правової системи до іншої. Як правило, запозичені ідеї, норми, інститути пристосовуються до діючих правових систем і відповідно до специфіки регулювання праці і трудових відносин [14, с. 34].

Використання зарубіжного досвіду не може і не повинно бути основним шляхом формування права ні у перехідний період, ні у період становлення ринкових відносин, ні в умовах глобалізаційних процесів. Основним шляхом повинно бути збереження діючих чинних і створення нових норм чи моделей, що відповідають соціально-економічним умовам, традиціям, національним особливостям. Таким чином, використання зарубіжного досвіду, зближення із зарубіжним правом має сприяти створенню власної прогресивної моделі конституційного права на працю і трудових відносин.

Процес закріплення на міжнародному рівні прав людини у галузі праці з метою їх ефективного забезпечення почався за активної участі Радянського Союзу після закінчення Другої світової війни. У межах наближення національного законодавства до міжнародного права та законодавства Європейського Союзу нашою країною прийнято ряд нормативно-правових актів, які регламентують співробітництво у пріоритетних сферах.

Україна 14 червня 1994 року після підписання Угоди про партнерство та співробітництво між Україною і Європейськими Співтовариствами та їх державами-членами [15], взяла на себе зобов'язання вживати заходів для поступового приведення національного законодавства у відповідність із європейськими нормами у визначених сферах. До таких сфер належить й право на працю, яке розглядається як складова частина соціальної політики Європейського Союзу, що належить до питань так званої першої колони.

Адаптацію законодавства України до права Європейського Союзу відповідно до ст. 8 Закону України «Про основи національної безпеки України» [16] віднесено до основних напрямків державної політики з питань національної безпеки України.

У межах наближення національного законодавства до міжнародного права нашою країною прийнято ряд нормативно-правових актів. Такими актами є: Стратегія інтеграції України до Європейського Союзу [17], Програма інтеграції України до Європейського Союзу [18], Загальнодержавна програма адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу [19], де визначено, що процес адаптації має охоплювати усі сфери національного законодавства, і, у свою чергу, це

положення має важливе значення для розвитку та вдосконалення трудових відносин. Серед пріоритетів названі правові заходи щодо забезпечення формування ринкових відносин, зайнятості та охорони праці. Як свідчать сучасні дослідження у сфері гармонізації законодавства України з правом ЄС, потребує першочергового вирішення проблема впорядкування юридичної термінології, оскільки вона є вихідним пунктом у процесі адаптації права України до права ЄС [20].

Фундаментальні джерела міжнародно-правового регулювання трудових відносин є чітко побудованою ієрархічною системою, яку умовно можна поділити на дві групи – універсальні та регіональні.

До першої групи джерел відносяться загальновизнані норми трудового права як загальнообов'язкові правила, що приймаються і визнаються міжнародним співтовариством держав, засновані на загальновизнаних принципах міжнародного трудового права, яким повинні слідувати всі в подібних випадках [21, с. 26-27]. Такі норми містяться в: Статуті ООН, прийнятому 26 червня 1945 р. [22]; Загальній Декларації прав людини від 10 грудня 1948 р. [23]; Хартії економічних прав та обов'язків держав від 12.12.1974 р. [24], Міжнародному Пакті про громадянські і політичні права від 16 грудня 1966 р. [25]; Міжнародному Пакті про економічні, соціальні і культурні права від 16 грудня 1966 р. [26]; конвенціях Міжнародної організації праці.

Стаття 23 Загальної декларації прав людини наголошує, що кожна людина, без якої-небудь дискримінації, має право на працю, на вільний вибір роботи, на справедливі і сприятливі умови праці і на захист від безробіття, на справедливу, задовільну і гідну винагороду за працю, що забезпечує існування для працюючого та його родини і яка, в разі необхідності, доповнюється іншими засобами соціального захисту. Її логічне продовження – ч. 1 ст. 25 декларує права кожної людини на такий життєвий рівень, включаючи їжу, одяг, житло, медичний догляд та необхідне соціальне обслуговування, які потрібні для підтримання здоров'я і добробуту людини та його родини; право на забезпечення на випадок безробіття, хвороби, інвалідності вдовства, настання старості або іншого випадку втрати засобів до існування за незалежними від нього обставинами.

Аналогічні норми містить Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права від 16 грудня 1966 року. Основні положення Декларації та Пакту увійшли до Конституції України та Кодексу законів про працю. Зокрема, ст. 2 КЗпП містить основні трудові права працівників, серед яких право громадян України на працю, що забезпечується державою [27].

Однак існують проблеми в міжнародному регулюванні та українському законодавстві стосовно реалізації та забезпечення закріплених правових норм. Причини розбіжностей при застосуванні міжнародного права у внутрішній правовій системі знаходяться, по-перше, в самій природі співвідношення внутрішнього та міжнародного права, яке характеризується суперечливістю в аспекті сполучення їхніх норм, перетворенні і подоланні колізій, по-друге, як вказують окремі дослідники, міжнародні договори можна поділити на ті, що самі реалізуються, і ті, що не реалізуються самостійно, а потребують спеціального нормативного акту, оскільки міжнародні норми самі по собі недостатні для того, щоб при їх введенні в законодавство вони могли досить ефективно застосовуватись, тому і потребують спеціальних заходів щодо їх впровадження. До останніх належить Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права 1966 року [28, с. 61].

10 червня 2008 р. в Женеві на 97-ій сесії Міжнародної конференції праці одногослосно прийнята Декларація Міжнародної організації праці «Про соціальну справедливість у цілях справедливої глобалізації» [29]. У Декларації закріплено

всесвітній характер Програми гідної праці: усі держави-члени Організації повинні проводити політику, спрямовану на рішення стратегічних завдань в таких областях, як зайнятість, соціальний захист, соціальний діалог і права у сфері праці. У ній підкреслюється, що ці завдання нерозривно пов'язані між собою, взаємозалежні і взаємодоповнювані, завдяки чому посилюється роль міжнародних трудових норм в якості найважливіших засобів їх вирішення.

Ґрунтуючись на положеннях Конституції України, Копенгагенської декларації щодо соціального розвитку (1995 р.), Європейської соціальної хартії (переглянутої) (1996 р.), Декларації про засадничі принципи та права у сфері праці (1998 р.), Декларації Міжнародної організації праці щодо соціальної справедливості з метою справедливої глобалізації (2008 р.), 19 лютого 2013 року Міністерство соціальної політики України, Спільний представницький орган репрезентативних всеукраїнських об'єднань профспілок на національному рівні та Спільний представницький орган сторони роботодавців на національному рівні уклали Декларацію соціальної справедливості: гідна праця та соціальний захист. В Декларації ставиться питання про необхідність забезпечення розроблення та реалізації політики держави у економічній, соціальній та трудовій сферах на засадах соціального діалогу, взаємоповаги, партнерства, відкритості та відповідальності; налагодження постійного діалогу вчених, фахівців-практиків, представників роботодавців, профспілок та громадських об'єднань з метою визначення критеріїв та статистичних показників для оцінювання соціальної справедливості в Україні та здійснення моніторингу у цій сфері [30].

Глобальна економіка має бути націлена на поліпшення умов праці і життя людей. Основні мінімальні стандарти, звернені до всіх держав, формулює Міжнародна організація праці (далі – МОП). Таким чином, міжнародні трудові норми сприяють одноманітності в забезпеченні рівня захисту трудових прав працівників. Реалізація цього завдання не може не відбиватися на розвитку законодавства України в силу своєї соціальної спрямованості. Одна з основних тенденцій модернізації системи конституційних прав людини в сфері праці є посилення взаємодії міжнародного і національного права.

Другу групу джерел регулювання праці складають норми, які містяться в регіональних угодах, до яких відносяться Європейська конвенція про захист прав людини і основоположних свобод від 04.11.1950 р. [33], Європейська соціальна хартія від 18.10.1961 р. [34], Європейська соціальна хартія (переглянута) від 03.05.1996 р. [35], та інші.

Д. М. Величко розглядає юридичну силу джерел міжнародно-правового регулювання праці з двох аспектів: 1) за змістом; 2) за суб'єктом міжнародного права, яким виданий акт, та за територію, на яку поширюється дія акту. За змістом ієрархія джерел міжнародно-правового регулювання праці (від джерел вищою юридичною силою до джерел нижчою юридичною силою) має наступний вигляд: 1) принципи міжнародного права; 2) міжнародно-правові звичаї; 3) принципи міжнародного трудового права; 4) норми міжнародного трудового права. Ієрархія джерел міжнародно-правового регулювання праці за суб'єктом міжнародного права, яким виданий акт, та за територією, на яку поширюється дія акту, для застосування даних актів на території України є такою: 1) Статут ООН; 2) Статут Міжнародного суду; 3) Загальна декларація прав людини; 4) Міжнародний Пакт про цивільні і політичні права; 5) Міжнародний Пакт про економічні, соціальні і культурні права; 6) конвенції Міжнародної Організації Праці; 7) Європейська конвенція про захист прав людини та основних свобод; 8) Європейська соціальна хартія (прийнята в 1961 р. та переглянута в 1996 р.); 9) угоди та міжнародні договори, що укладені в рамках СНД та між державами з різних питань та з питань співробітництва в сфері праці.

Усі інші міжнародно-правові акти, такі як: рекомендації МОП, рішення Міжнародного суду, рішення Європейського суду з прав людини, рекомендації Ради Європи, резолюції Генеральної Асамблеї ООН, Рекомендації про загальні принципи політики зайнятості та використання природних ресурсів 1976 р. та інші, хоча і є джерелами міжнародно-правового регулювання праці, мають нижчу юридичну силу відносно зазначених раніше [36].

Наведену систему джерел міжнародно-правового регулювання праці можна вважати початковим етапом систематизації міжнародно-правових актів регулювання трудових відносин. Вважаємо необхідним проведення офіційної систематизації джерел міжнародно-правового регулювання праці. Ситуація, що склалася в сфері регулювання трудових відносин міжнародними нормами права, характеризується великим накопиченням міжнародних актів, що дублюють один одного, таким чином утворюючи плутанину та складність у застосуванні.

Процес приведення вітчизняного трудового законодавства до міжнародних трудових стандартів вже має певні результати. Так, у Конституції України знайшли відображення принципи положення основоположних актів у сфері трудових відносин, удосконалено правовий механізм захисту трудових прав, закріплені гарантії рівності прав та свобод людини, встановлено заборону будь-яких обмежень за ознаками соціальної, національної, релігійної належності, положення про рівні права та свободи чоловіків і жінок, рівні можливості їх реалізації тощо. Вплив процесів інтернаціоналізації та регіоналізації на розвиток і вдосконалення права на працю в Україні підтверджується проголошенням пріоритету загальновизнаних норм міжнародного права перед нормами внутрішньодержавного права. Так, в редакції Конституції України від 28 червня 1996 року, на відміну від Конституції України від 20 квітня 1978 року [31], статтею 9 закріплено положення, що діючі міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, частиною національного законодавства України. Тим самим, Україна визнає свою правову систему відкритою для норм міжнародного права, сумісною із загальноприйнятими нормами і принципами міжнародної співпраці, що, безумовно, збагачує її національну правову систему, створює умови для усебічного врегулювання конституційно-правових відносин, сприяє повнішому забезпеченню інтересів суб'єктів. Таке положення дублюється статтею 19 Закону України «Про міжнародні договори України» від 29.06.2004 р. [32]. Згода України на обов'язковість для неї міжнародного договору може надаватися шляхом підписання, ратифікації, затвердження, прийняття договору, приєднання до договору, а також іншим шляхом, про який домовилися сторони. Це загальне правило для усієї правової системи України конкретизоване стосовно сфери праці в ст. 8¹ Кодексу законів про працю, де передбачено, що якщо міжнародним договором або міжнародною угодою, в яких бере участь Україна, встановлено інші правила, ніж ті, що їх містить законодавство України про працю, то застосовуються правила міжнародного договору або міжнародної угоди.

Що стосується реформування трудового законодавства, то як зазначає О. І. Процевський одним із головних завдань, а може і причин кодифікації законодавства про працю є врахування в новому Кодексі норм міжнародного трудового права, особливо положень Конвенцій та Рекомендацій МОП. Це стосується тих прав людини в сфері праці, які давно вирішені в міжнародних Конвенціях, ратифікованих Україною, але не знайшли закріплення у національному законодавстві [37]. Позитивним моментом розвитку національного трудового законодавства є впровадження в проєкті Трудового кодексу України норм, спрямованих на реалізацію основоположних принципів у сфері праці, їх визначення та конкретизацію, зокрема, принципів заборони дискримінації у сфері трудових відносин та примусової чи

обов'язкової праці. Проте, положення щодо заборони найгірших форм дитячої праці та свободи асоціації і реального визнання права на ведення колективних переговорів як основоположні принципи у сфері праці, не були належним чином розкриті в проекті, що потребує обов'язкового врахування у подальшій роботі з удосконалення національного трудового законодавства [38]. П. А. Бущенко, досліджуючи кодифікацію трудового законодавства України відзначає, що у проекті Трудового кодексу чітко не визначено принципи, які спрямовані на регулювання соціально-трудових відносин в Україні і які повинні відображати сутність Трудового кодексу України, його основоположні засади. Вони повинні втілювати в соціально-трудових відносинах ідеї добра, справедливості, свободи, закріплені Конституцією України, відбивати загальну спрямованість правової системи України [39, с. 118-119].

Звісно, доведеться докласти ще дуже багато зусиль для того, щоб Україна стала державою європейського рівня, оскільки миттєве перетворення нашої держави у рівноправного партнера високорозвинутих країн неможливе. Труднощі на цьому шляху, крім економічного, фінансового, соціального аспектів, мають і суто правовий характер, зокрема, необхідність використання в правозастосовній діяльності прецедентного права, неузгодженість термінології, відсутність перекладів міжнародних актів та, що не менш важливо, наявність численних роз'яснень та тлумачень щодо них тощо [40, с. 35].

Висновки. Таким чином, визначення сучасного стану модернізації конституційно-правового регулювання праці під впливом інтеграційних процесів, показали нам існуючі проблеми в цій сфері, що дозволяє зробити висновки щодо подальшого вдосконалення процесів ратифікації та імплементації міжнародно-правових норм.

По-перше, під впливом міжнародних трудових норм національні трудові норми піддаються постійній трансформації та модернізації. До об'єктивних підстав, які обумовлюють необхідність проведення зближення національного та міжнародного регулювання відносин у трудовій сфері за умов глобалізації правового простору, належать соціальні, правові, економічні та політичні чинники.

По-друге, удосконалення національного трудового законодавства під впливом міжнародних трудових стандартів є закономірним та планомірним процесом. Він не тільки виступає складовою інтеграції України до ЄС, але є й важливим елементом правової реформи в Україні. Слід наголосити на тому, що під впливом міжнародних трудових стандартів здійснюється не тільки зближення законодавства, а також вдосконалення національного законодавства.

По-третє, ефективність приведення національного законодавства у відповідність до міжнародних стандартів залежить від того, яким саме способом імплементуються міжнародно-правові норми у національне законодавство. Не дивлячись на суцільний процес глобалізації в багатьох сферах життєдіяльності в процесі спільного міждержавного обрання вектору регулювання певних питань, кожна держава сама встановлює варіанти приєднання до окремих положень міжнародних норм, тобто залишає за собою беззаперечне пріоритетне право обрання конкретної політики в окремо взятій сфері, зберігаючи свою незалежність та суверенність у вирішенні внутрішньодержавних питань.

По-четверте, одним з шляхів рішення проблем глобалізації служать міжнародні трудові норми. Багато з існуючих в національних законодавствах відмінностей в правовому регулюванні трудових відносин можуть бути усунені і вже усуваються за допомогою міждержавної уніфікації у рамках міжнародних організацій, серед яких провідне місце належить МОП.

По-п'яте, принципи українського права визначають співвідношення міжнародних трудових норм і трудового права України на базі Конституції України,

статутів міжнародних організацій. Зasadничим серед них є принцип пріоритету міжнародних трудових норм над національними трудовими нормами України.

Список використаної літератури

1. Конституція України [Електронний ресурс] : Закон від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>
2. 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 / под общ. ред. Е. Б. Кубко, В. В. Цветкова. – К. : Юринком Интер, 2003. – 528 с.
3. Рабінович П. М. Права людини і громадянина : навч. посіб. / П. М. Рабінович, М. І. Хавронюк. – Київ : Атіка, 2004. – 463 с.
4. Киселев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право : учеб. / И. Я. Киселев. – Москва : Дело, 1999. – 728 с.
5. Великий тлумачний словник сучасної української мови / уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. – Київ : Ірпінь : Перун, 2007. – 1736 с.
6. Кравченко Т. До питання про уніфікацію законодавства / Т. Кравченко // Право України. – 2006. – № 4. – С. 128–132.
7. Скакун О. Ф. Модельний закон як важливий інструмент зближення національних законодавств / О. Ф. Скакун, І. М. Овчаренко // Наше право. – 2003. – № 2. – С. 102–107.
8. Луць Л. Основні заходи та способи європейської правової інтеграції / Л. Луць // Право України. – 2002. – № 5. – С. 146–148.
9. Webster's Third New International Dictionary. - Camb.(Mass.), 1966. – 1134 s.
10. Мацько А. С. Міжнародне право : навч. посіб / А. С. Мацько. – 2 вид., стереотип. – Київ : МАУП, 2003. – 216 с.
11. Гавердовский А. С. Имплементация норм международного права / А. С. Гавердовський. – Киев : Вища школа, 1980. – 318 с.
12. Баглай В. М. Малая энциклопедия конституционного права / В. М. Баглай, В. А. Туманов. – Москва : Издательство БЕК, 1998. – 519 с.
13. Баймуратов М. О. Актуальні проблеми національної імплементації Україною норм міжнародних конвенцій / М. О. Баймуратов // Юридична Україна. – 2003. – № 1. – С. 33–36.
14. Иванов С. А. Трудовое право переходного периода : проблемы использования зарубежного опыта // Государство и право. – 1995. – №3. – С. 34.
15. Угода про партнерство і співробітництво між Україною і Європейськими Співтовариствами та їх державами-членами [Електронний ресурс] : міжнар. док. від 14.06.1994 р. – Режим доступу : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/998_012
16. Про основи національної безпеки України [Електронний ресурс] : Закон України від 19.06.2003 р. № 964-IV. – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/964-15>
17. Стратегія інтеграції України до Європейського Союзу [Електронний ресурс] : Указ Президента України від 11.06.1998 р. № 615/98. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/615/98>
18. Програма інтеграції України до Європейського Союзу [Електронний ресурс] : Указ Президента України від 14.09.2000 р. № 1072/2000. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/n0001100-00>
19. Загальнодержавна програма адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу [Електронний ресурс] : Закон України від 18.03.2004 р. № 1629-IV. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1629-15>
20. Сюр Н. В. Правова інтеграція України до Європейського Союзу: теоретико-правове

- дослідження : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.01 / Наталія Вікторівна Сюр; Київський національний університет внутрішніх справ. – Київ, 2006. – 183 с.
21. Ершова Е. А. Теоретические и практические вопросы применения международного и российского трудового права / Е. А. Ершова // Трудовое право. - 2004. – № 2. – С. 26-29.
22. Статут Організації Об'єднаних Націй і Статут Міжнародного Суду ООН [Електронний ресурс]: міжнар. док. від 26.06.1945 р. – Режим доступу : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_010
23. Загальна декларація прав людини [Електронний ресурс]: декларація ООН від 10.12.1948 р. – Режим доступу : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_015
24. Хартія економічних прав і обов'язків держав [Електронний ресурс]: хартія ООН від 12.12.1974 р. – Режим доступу : http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_077
25. Міжнародний пакт про громадянські і політичні права [Електронний ресурс]: міжнар. док. від 16.12.1966 р. – Режим доступу : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_043/print1393921346927463
26. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права [Електронний ресурс]: міжнар. док. від 16.12.1966 р. – Режим доступу : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_042
27. Кодекс законів про працю України [Електронний ресурс]: Закон від 10.12.1971 р. № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР – 1971. – Ст. 375. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
28. Европейское право в области прав человека. Практика и комментарии / Э. Брэдли, М. Дженис, Р. Кэй; науч. ред.: Н. Блинков; пер. А. Иванченков; ред.: Л. Архипова. – Москва: Права человека, 1997. – 640 с.
29. Декларація МОП про соціальну справедливість в цілях справедливої глобалізації: прийнята Міжнар. конф. праці на її 97-й сесії 10 черв. 2008 р. // Труд за рубежом. – 2008. – № 4. – С. 142-156.
30. Декларація соціальної справедливості: гідна праця та соціальний захист від 10.02.2013 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.mlsp.gov.ua/labour/control/uk/publish/article?art_id=148588&cat_id=34941
31. Конституція Української РСР [Електронний ресурс]: Закон від 20.04.1978 р. № 888-IX // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1978. – № 18. – Ст. 268. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/888-09>
32. Про міжнародні договори України [Електронний ресурс]: Закон України від 29.06.2004 р. № 1906-IV. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/rada/show/1906-15>
33. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод [Електронний ресурс]: Конвенція Ради Європи від 04.11.1950 р. – Режим доступу : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_004
34. Європейська соціальна хартія: Хартія Ради Європи [Електронний ресурс]: міжнародний документ від 18.10.1961 р. № ETS 35. – Режим доступу : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/994_300
35. Європейська соціальна хартія (переглянута) [Електронний ресурс]: Хартія Ради Європи від 3 трав. 1996 р. № ETS 163. – Режим доступу : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/994_062
36. Величко Д. М. Джерела міжнародно-правового регулювання праці: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Дмитро Михайлович Величко; Харківський національний університет внутрішніх справ. – Харків, 2008. – 199 с.
37. Процевський О. Яким бути новому Кодексу про працю України? / О. Процевский // Право України. – 1995. – № 9–10. – С. 28–33.
38. Грекова М. М. Міжнародні трудові стандарти як основа вдосконалення трудового

законодавства України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Марина Миколаївна Грекова; Національна юридична академія України ім. Я. Мудрого. – Харків, 2008. – 204 с.

39. Бущенко П. А. Щодо захисту прав працівників у проекті Трудового кодексу України / П. А. Бущенко // *Форми соціально-правового захисту працівників у службово-трудовах відносинах* : матер. наук.-практ. конф., м. Суми, 2-4 червня 2005 р. / за ред. проф. В. С. Венедиктова. – Харків : Українська асоціація фахівців трудового права, 2005. – С. 117–121.

40. Феськов М. М. Трудове законодавство України і Європейська соціальна хартія (переглянута): питання адаптації / М. М. Феськов. – Київ : Знання, 2005. – 235 с.

Стаття надійшла до редакції 15.12.2014 р.

S. K. Baregamian

**THE IMPACT OF INTERNATIONAL INTEGRATION PROCESSES ON THE
MODERNIZATION OF THE CONSTITUTIONAL AND LEGAL REGULATION OF
THE RIGHT TO LABOUR IN UKRAINE**

The article is devoted to theoretical and comparative legal study of international labour standards, their relationship and interaction with the constitutional right to labour in Ukraine.

The right to labour is formalised in international acts, and international labour relations are recognized by almost all states. International legal norms in branch of labour improve position of workers, provide them a wide range of the rights and guarantees.

The creation of effective means of legal regulation of the labour relations has an important social value and requires the cardinal change of traditional approaches concerning the ensuring human rights in the sphere of labour. Using the international experience will provide the opportunities to bring the national legislation in compliance with the international labour standards. Nevertheless, the introduction of this experience should be mandatory integrate, taking into account of features that characterize the legal system of our state.

The effectiveness of bringing the national legislation in compliance with international standards depends on what way to implement the international legal norms into national legislation. Despite the continuous process of globalization in many spheres of life, in the process of electing the general vector of interstate regulation of the certain matters, each state itself establishes options of accession to certain provisions of the international standards, that is reserves the implicit priority right to election of concrete state policy in a particular field, storing the independence and sovereignty in solving internal issues.

The process of reduction of the national labour legislation to the international labour standards has already certain results. Thus, in the Constitution of Ukraine the fundamental provisions of the basic acts found reflection in the field of labour relations, the legal mechanism of protection of the labour rights, guarantees of equal rights and freedoms of the person are improved; any restrictions on the grounds of social, ethnic, religious identity, the provisions on the equal rights and freedoms men and women, equal opportunities for their realization and like are prohibited.

Keywords: *harmonization of the legislation, processes of globalizations, implementation of the European norms, constitutional right to labour, interstate integration, international labour standards, human rights.*