

УДК 349.2

К.В. МЕЛЬНИК, Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля

ДО ПИТАННЯ АДАПТАЦІЇ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА ДО МІЖНАРОДНИХ НОРМ

Ключові слова: *трудове право, уніфікація норм, засоби захисту, трудові права, працівник, законодавець, МОП, Трудовий кодекс України*

Кожна цивілізована держава прагне співвідносити своє право і законодавство з міжнародним правом. Роль останнього зростає, головним чином в силу того, що в процесі сучасної глобалізації посилюються тенденції взаємозалежності і взаємовпливу держав.

Метою статті є аналіз і визначення стану та проблеми адаптації українського трудового законодавства до системи міжнародних норм в сфері захисту трудових прав працівників. Актуальність обраної теми є очевидною з огляду на два чинники: по-перше, в Україні, починаючи з 2001 року, триває процес створення нового Трудового кодексу України (ТКУ), який повинен узагальнювати всю національну та міжнародну законодавчу практику створення трудових норм, а по-друге, наявність. Для узагальнення і уніфікації національних законодавств створюються міжнародні організації і спільноти держав, які сприяють погодженню вирішенню загальних проблем світового співтовариства. Усвідомлення необхідності їх рішень стає принципом суспільної позиції в багатьох державах світу, в наслідок чого змінюється співвідношення внутрішнього і міжнародного права. Такий процес відбувається суперечливо в контексті сполучення, перетворення, взаємовпливу міжнародних та національних правових норм і подолання колізій між ними [1, с.231]. В рамках вирішення цієї проблеми багатьма країнами міжнародні договори проголошуються інтегральною частиною внутрішньодержав-

ного права або її вищими законами (ст.6 Конституції США, ст.28 Конституції Греції 1976 року, ст.96 Конституції Іспанії 1978 року), або оголошуються такими, що мають пріоритет над нормами внутрішньодержавних законів (ст.55 Конституції Франції 1958 року, ст.94 Конституції Нідерландів 1983 року, ст.15 Конституції РФ 1993 року). Так, у судовій практиці багатьох держав світу використовуються не тільки міжнародні договори, але й звичайні норми як джерела права, на них робляться посилання при вирішенні конкретних спорів.

Сучасні норми трудового законодавства України є результатом адаптації застарілих норм колишнього соціалістичного законодавства до умов ринкових перетворень, що відбуваються у нашій державі. Концептуальна позиція радянських норм та принципів ґрунтувались радянським законодавцем на специфічній для соціалістичної системи нормативістської теорії права. Ця теорія виходила з марксистського визначення права як зведеної в закон волі панівного класу, що зі своєї природи покликана пригнічувати інтереси нижчих класів. Так, за нормативістською доктриною всі закони визнавались правовими незалежно від їхнього змісту, а отже, право і закон були узагальнені. П. Пилипенко відзначає, що право, як окреме явище, «ототожнювали з юридичними нормами, породженими державою, з чого випливало, що держава є первинною, а право – вторинним, продуктом держави, її додатком. За таких умов про трудове право як про якийсь виняток із загального правила говорити не доводилося». Проте, на відміну від викривленого розуміння радянським законодавцем природи трудового права, трудові норми, за своєю юридичною природою та соціальним призначенням має гуманістичний характер, виходячи з того, що воно спрямоване на захист прав та законних інтересів працівників. Перехід до ринкових відносин, інтеграція України у світову економічну систему, а також переорієнтація з юридичного позитивізму на доктрини природни-

чого права вимагають визначення основних напрямів розвитку сучасного трудового законодавства у нашій країні [2, с.5].

Потрібно відмітити, що за часи незалежності України трудове законодавство постійно перебувало у процесі реформування та адаптації трудових норм до міжнародних стандартів. Процес гармонізації українського законодавства з міжнародно-правовими нормами в сфері захисту трудових прав працівників відбувається на протязі такого тривалого часу в силу таких об'єктивних причин: 1) світогляд ряду чиновників, які формують правозахисну політику держави заснований на нормативних стереотипах радянського періоду; 2) наявність відмінності історичного та соціокультурного розвитку правових систем, корупцією державних службовців та бюрократичною системою в Україні. Так, ми вважаємо, що трудове законодавство України окрім того, що є правовою проблемою, також є політичною та підприємницькою проблемою. За часи незалежності в Україні змінювалась влада, а разом із нею й політична концепція трудового права, яка впливала на формування цієї галузі національного права, внаслідок чого трудові принципи та норми постійно коливались від демократичних засад до прокомуністичних.

Також проблематичною для процесу адаптації національних трудових норм до міжнародних залишається проблема державної протекції роботодавця та підприємництва, що впливає на формування дискримінаційного характеру законодавства шляхом обмеження чи недостатньої регламентації форм та засобів захисту прав працівників на фоні міцних гарантій прав роботодавців. Навіть нормами Проекту нового ТКУ України № 1108 [3], суб'єктами подання якого є народні депутати В. Хара, Я. Сухий та О. Стоян, передбачається ширший спектр статей в питаннях відповідальності працівника ніж роботодавця. Так відповідальність працівника передбачається двадцятьма статтями (ст.ст.401–419 та 389), коли відповідальність роботодавця – п'ятьма (ст.ст.420–424).

Разом із цим в Україні до сьогодні трудові відносини суб'єктів трудового законодавства регулюються, головним чином, радянським КЗпП України, який був прийнятий ще 10.12.1971 року. Починаючи з перших років прийняття цього нормативного документу, до нього було внесено чисельні зміни, в наслідок чого із 265 статей та преамбули, що містились у першій редакції КЗпП, суттєво змінилися 221 стаття Кодексу (причому деякі із них – неодноразово), повністю було вилучено 20 статей, а включено до нього 35 статей, частина з яких нині вже втратила чинність. Особлива концептуальна зміна природи норм КЗпП України відбулась в березні 1991 роки, коли в Кодекс були внесені зміни, пов'язані з відмовою від суцільної зайнятості, визнання безробіття та початок державної політики зайнятості. Важливо також відмітити, що окрім радянського кодексу, в Україні продовжують застосовуватись деякі законодавчі акти колишнього СРСР або їх окремі положення, а процес оновлення трудового законодавства здійснюється шляхом прийняття окремих законів із окремих, хоч і важливих, питань.

Саме тому ми вважаємо, що в Україні потрібна не модифікація радянських норм та принципів трудового законодавства, а створення нового трудового законодавства, яке відповідало б вимогам сучасності та загальноцивілізаційних цінностей. Така модифікація, на нашу думку, може відбутись лише при застосуванні юридично-технічних засобів забезпечення відповідності національного законодавства із міжнародним правом чи регіональними нормами ЄС. Такими засобами є позитивна рецепція (включення в національне законодавство норм міжнародного права без змін) та негативна (виключення норм, які не відповідають міжнародним актам). Однією з форм гармонізації права в такому сенсі, А.М. Пшеничнов вважає, ратифікацію міжнародних договорів та створення національних норм відсилочного характеру до міжнародних документів [4, с.183].

Разом із цим потрібно підкреслити, що не

можливо вольовим порядком редагувати закон чи зблизити його з аналогічним, узятим з іншої соціального середовища. Гармонізація законодавства припускає наявність об'єктивних умов зближення відносин у тій чи іншій сфері – наявність підстав для неї. Тобто право лише створює або стимулює, або оформлює вже наявні умови. При відсутності цього жодна юридична техніка не забезпечить гармонізацію. З цього приводу Генеральний директор МОП підкреслює, що «кожна система трудових відносин виходить з історичного, політичного, економічного, соціального і культурного досвіду і визначає власні» правила гри «в рамках своїх параметрів» [5, с.34].

Першочерговим кроком у процесі реформування трудового законодавства є прийняття нового ТКУ, норми якого, будуть відповідати ратифікованим Україною міжнародно-правовим актам. Ми вважаємо, що такий Кодекс повинен: 1) бути вільним від ідеологічних стереотипів та декларативних норм законодавства радянського режиму; 2) відповідати соціально-економічним та культурним процесам сучасності; 3) систематизувати в єдину цілу систему всі трудові норми та принципи України та міжнародного трудового права, всі загальні та універсальні правові норми галузі (ліквідація прогалин у правовому регулюванні, усунення дублюючих норм); 4) детально прописувати повноваження органів державної влади та місцевого самоврядування у сфері регулювання трудових відносин. Для створення такого нормативно правового акту потрібно дослідити досвід створення таких документів іншими державами світу, вивчити рекомендації МОП та, головним чином, вивчити стан нормотворчої та правозастосовної ситуації в міжнародному праві та національних правових системах держав світу.

Починаючи з 2001 року і до сьогодні, в Україні, за підтримки МОП в рамках проекту «Україна: сприяння реалізації основних принципів і прав у світі праці», відбувається процес реформування трудового законодавства, в якому беруть участь фахівці, предста-

вники профспілок, роботодавців, вчених та міжнародних експертів з трудового права. В межах цього процесу, відповідно до концептуальних принципів Постанови Верховної ради України «Про концепцію реформування законодавства про працю України» [6], відбувається процес кодифікації трудового права, істотною причиною якого є необхідність його гармонізації із системою норм міжнародного та європейського права. Однак, хоча новий ТКУ сьогодні ще не прийнято, проте, з приводу його Проекту в юридичній літературі та представниками профспілок висловлюється думка про його недосконалість і необхідність внесення великої кількості поправок, вироблення наукових рекомендацій при безпосередньому вирішенні виникаючих трудових конфліктів, з урахуванням міжнародно-правових норм та їх історичного аналізу, виданні локальних нормативних актів, що регламентують взаємини найманих працівників і роботодавців.

Модифікація національного трудового законодавства є виконанням міжнародних зобов'язань держави та реалізацією глобальної узгодженості трудового права України з міжнародними трудовими нормами, що впливають із ратифікованих та універсальних конвенцій МОП. Потрібно також звернути увагу на те, що набувши членства у Раді Європи, Україна ратифікувала основні акти цієї установи – Європейську Конвенцію про захист прав та основоположних свобод людини та Європейську соціальну хартію (переглянуту). Важливим також є те, що законодавець ратифікував такий фундаментальний в Європі нормативно-правовий акт як Європейську конвенцію про правовий статус трудових мігрантів, прийняту Радою Європи у 1977 році та долучився до процесу універсалізації європейського трудового права, яке значною мірою втілює право європейських держав, поєднує міжнародно-правові конфедеративні та федеративні риси, тобто має комплексну природу, незавершений характер та є динамічним [7, с.22–26].

В наслідок процесу універсалізації євро-

пейського трудового законодавства та долучення до Європейської конвенції, що є для держав, які її підписали, «першим кроком для забезпечення колективного здійснення деяких із прав, проголошених у Загальній декларації» [8, с.14], громадяни України здобули право звертатися по захист до Європейського суду з прав людини, зокрема й у разі невиконання національними судами рішень щодо виплати роботодавцями заборгованості із заробітної плати.

Протягом існування незалежної України, особливо відмічаючи останнє десятиріччя, законодавець здійснив масштабну роботу по адаптації національних трудових норм до міжнародних шляхом: 1) прямого застосування міжнародних актів після ратифікації; 2) внесення міжнародних норм до тексту законів; 3) реалізації положень ратифікованих або нератифікованих актів засобами національного законодавства. Саме на цій підставі Н.Б. Болотіна відмічає, що в Україні протягом останнього десятиріччя здійснюється плано-мірна наполеглива робота з адаптації національного законодавства до міжнародних стандартів [9, с.169].

Разом із цим потрібно відмітити, що стан відповідності національного трудового законодавства до міжнародного залишається мізерним. Особливо проблематичним законодавство залишається в сфері захисту трудових прав працівників. Приміром, С. Глинської вважає, що захисна функція українського трудового права взагалі зводиться до охорони праці [10, с.183]. Проте потрібно врахувати, що міжнародно-правовими актами права працівників розуміються як комплекс соціально-економічних прав та свобод, якими наділений учасник трудових правовідносин [11, с.22]. Так, в умовах модернізації трудового законодавства захисна функція трудового права розширюється також за рахунок поширення його норм на відносини, які раніше ним не регулювалися, а також включення нових елементів, головним чином таких, як заборона дискримінації; заборона втручання в особисте

життя працівника; захист працівників від посягань з боку роботодавця тощо [12, с.53–55]. Крім того, на думку В. Жернакова, існує тенденція поширення захисних положень трудового права на категорії трудящих, що не належать до найманого персоналу, на так званих автономних працівників (ремісників, дрібних торговців, осіб вільних професій, а також членів виробничих кооперативів, сімейних підприємств, на державних службовців, поліцейських і військовослужбовців [13, с.52].

Потрібно також підмітити, що сьогодні в Україні існує проблема захисту класичних трудових прав працівників. Так, під час світової економічної кризи були найбільш поширеними такі порушення як незаконні звільнення працівників, їх експлуатація, несвоєчасна виплата заробітної платні. Приміром, в 2010 році на 99-й конференції МОП єдиною державою-членом, звіт уряду якої щодо порушення Конвенції МОП № 95 «Про охорону зарплати» було заслухано окремо, була Україна. З цього приводу, в червні 2010 року, Голова Конфедерації вільних профспілок України (КВПУ), народний депутат України Михайло Волинець підкреслив, що «ситуація на ринку праці в Україні – критична: розмір заборгованості з початку нинішнього року зріс на 15 % і складає 1 мільярд 777 мільйонів гривень, чи не найгірша ситуація з виплатами заробітних плат – у вугільній галузі. Збільшилась і кількість підприємств-банкрутів, а рівень заробітної плати навпаки залишається низьким, умови праці – просто рабськими» [14].

Ми вважаємо, що основною проблемою становлення такої ситуації в Україні є:

1. Відсутність регламентації в трудовому та в суміжних законодавствах норм, що передбачають відповідальність роботодавця за порушення тих чи інших трудових прав, або їх недостатня регламентація. Так ст.172 КК України визначає відповідальність за грубе порушення законодавства про працю, проте вона не визначає саму дефініцію «грубого порушення законодавства про працю», з якої б і мали впливати певні підстави для притяг-

нення до такого виду відповідальності. Тому в процесі різного роду перевірок трудового законодавства працівники державної інспекції праці керуються науковими джерелами, в яких висвітлюється це питання. Одним із них є Науково-практичний коментар до КК України, де зазначено, що під поняттям «грубе порушення законодавства про працю» потрібно розуміти «випадки істотного порушення трудових прав працівника», зокрема, незаконне звільнення працівника з роботи з особистих мотивів, незаконне залучення до понаднормових робіт чи робіт із шкідливими або небезпечними умовами праці осіб, які до таких робіт не можуть залучатись, ненадання відпустки, незаконне переведення на іншу роботу, ненадання перерви для відпочинку, залучення до роботи у вихідні чи святкові дні, незаконне притягнення до матеріальної відповідальності, істотна зміна умов праці без згоди працівника тощо [15, с.476].

2. Прийняття законодавцем ряду дискримінаційних трудових нормативно-правових актів. П. Пилипенко відмічає той факт, що в Україні вже ухвалено «чимало нових законодавчих актів, якими з урахуванням положень міжнародно-правових документів та сучасних досягнень правового забезпечення якісно посилено гарантії захисту прав і свобод наших громадян, а держава тим самим набуває ознак правової» [16]. Проте, в процесі реформування трудового законодавства України існує проблема прийняття законодавчих норм, що зводять до мінімуму форми та засоби захисту трудових прав працівників.

Ми погоджуємось з негативним аналізом Проекту ТК, який висловив М. Волинець, та з тим, що багатьма нормами Проект є дискримінаційним та таким, що погіршує форми і засоби захисту трудових прав працівників в Україні. Зокрема, прийняття цього документу «обмежить можливості захисту інтересів працівників, адже проект ТКУ дозволяє роботодавцям самостійно регулювати трудові відносини шляхом прийняття власних нормативних актів» [13]. Також важливим фактом є те, що з

цього документу цілковито вилучено розділ XVI діючого КЗпП України «Гарантії діяльності професійних спілок щодо захисту трудових та соціально-економічних прав працівників», що загрожує ліквідацією організаційно-правового механізму забезпечення прав членів профспілок, закріплених в міжнародно-правових актах, Закону України «Про профспілки» та іншими спеціальними нормативними актами. Таким чином, Державна інспекція праці відповідно до ст.398 Проекту ТКУ буде повноважна розглядати лише питання порушення трудових прав, а не «прав профспілок» чи «прав об'єднань громадян». Отже профспілки, у разі порушення їхніх прав, втратять можливість звертатися до Держінспекції праці та органів Прокуратури, а зможуть лише подавати позовну заяву до суду. Для національної сфери захисту трудових прав працівників це загрожує потенційною небезпекою тому, що світовий досвід доводить неспроможність робітників самостійно ефективно захистити свої трудові права та законні інтереси без такої посередницької інстанції, як профспілка [17]. Разом із цим, відповідно до інноваційних норм Проекту, профспілковий рух буде поділено на так звані репрезентативні та не репрезентативні спілки, тобто такі, що будуть позбавлені права брати участь в укладанні колективних угод, а також в управлінні соціальним страхуванням.

Отже, підводячи підсумок вищевикладеному, потрібно відзначити, що чинне трудове законодавство України є результатом пристосування соціалістичних норм УРСР до умов ринкової економіки та глобалізації, тому відстає від вимог норм міжнародного трудового права. Не відповідають міжнародному трудовому праву також норми Проекту ТК. Особливо небезпечним для сфери захисту трудових прав працівників в Україні є відсутність регламентації діяльності профспілок, які є основним представницьким органом працівників. В Україні існує проблема захисту класичних трудових прав працівників, основною причиною чого є: 1) відсутність регламентації

в трудовому та в суміжних законодавствах норм, що передбачають відповідальність роботодавця за порушення тих чи інших трудових прав, або їх недостатня регламентація; 2) прийняття законодавцем ряду дискримінаційних трудових нормативно-правових актів.

Модифікація національного трудового законодавства є виконанням міжнародних зобов'язань держави та реалізацією глобальної узгодженості трудового права України з міжнародними трудовими нормами, що впливають із ратифікованих та універсальних конвенцій ООН, МОП, регіональних норм ЄС. Для втілення міжнародних норм та принципів праці в Україні потрібно створити умови для їхнього сприйняття національним правом, зокрема, створення чіткої законодавчої бази, яка визначає порядок застосування міжнародних актів, а також наслідків за їх порушення. При імплементації міжнародних норм праці потрібно враховувати характер національної правової системи, стан економіки, рівень культури, історичні особливості і традиції внаслідок чого розкривається ефективність міжнародних норм праці та їх благотворний вплив на трудові відносини в державі.

ЛІТЕРАТУРА

1. Тихомиров Ю. А. Курс сравнительного правоведения. / Ю. А. Тихомиров. – М. : Норма, 1996. – 432 с.
2. Пилипенко П. Реформування трудового законодавства України / П. Пилипенко // Юридична газета. – № 17 (77). – 14.09.2006. – С. 5.
3. Проект Трудового кодексу України : від 04.12.2007 р., № 1108 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://gska2.rada.gov.ua/pls/zweb_n/webproc4_1?id=&pf3511=30947.
4. Пшеничнов М. А. Юридико-технические средства обеспечения соответствия российского законодательства международному праву. Проблемы юридической техники : сб. науч. статей / М. А. Пшеничнов ; под ред. В. М. Баранова. – Н. Новгород, 2000. – С. 179–194.
5. Defending values, promoting change: social justice in a global economy. ILO agenda: Report of the Director-General. 81'st session. Geneva: International Labour Office, 1994. – 106 p.
6. Постанова Верховної ради України «Про концепцію реформування законодавства про працю України» // ВВР України. – 1992. – № 30. – Ст. 426.
7. Право Европейского Союза: правовое регулирование торгового оборота : учебное пособие / под ред. проф. В. В. Безбаха, доц. А. Я. Капустина, проф. В. К. Пучинского. – М. : Изд-во «ЗЕРЦАЛО», 1999. – 400 с.
8. Права людини в повсякденному житті: значущість діяльності Ради Європи в царині прав людини. – К.: Центр інформації та документації Ради Європи в Україні, 1998. – 128 с.
9. Болотіна Н. Б. Трудове право України : навч. посіб. / Н. Б. Болотіна – К. : Знання, 2008. – 375 с.
10. Глинська С. Реалізація захисної функції трудового законодавства в сучасних умовах / С. Глинська // Вісник Львівськ. ун-ту. – 2009. – Вип. 48. – С. 183–188.
11. Киселев И. Я. Новый облик трудового прав стран Запада (прорыв в постиндустриальное общество) / И. Я. Киселев – М. : ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2003. – 160 с.
12. Киселев И. Новый облик трудового права в странах Запада: прорыв в постиндустриальное общество / И. Киселев // Трудовое право. – 2002. – № 4. – С. 48–55.
13. Жернаков В. Правове регулювання праці: співвідношення трудового і цивільного права / В. Жернаков // Право України. – 2000 – № 7. – С. 49–52.
14. Трудовой кодекс – шлях у рабство чи до Європи? [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://kvpu.org.ua/InformationBlock/news/News/14_06_2010_17_25.aspx.
15. Науково-практичний коментар до Кримінального кодексу України / за заг. ред. П. П. Андрушка, В. Г. Гончаренка, Є. В. Фесенка. – 2-е вид., перероб. та доп. – К. : Дакор. – 1428 с.
16. Пилипенко П. Кодифікація вітчизняно-

го трудового законодавства: проблеми та перспективи / Пилипенко П. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.svoboda.org.ua/dopysy/dopysy/014402>.

17. Ходос Л. Новий трудовий кодекс та пе-

рспективи правового захисту найманого працівника / Ходос Л. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://krayani.net/publik_menu.php?skip=-6&skip=-6&skip=-16&skip=-26.

Мельник К. В. До питання адаптації трудового законодавства до міжнародних норм / К. В Мельник // Форум права. – 2011. – № 1. – С. 645–651 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2011-1/11mkvdmn.pdf>

Визначено етап адаптації національного законодавства про працю до системи міжнародно-правових норм в сфері захисту трудових прав працівників. Проаналізовано стан та встановлено проблеми адаптації українського трудового законодавства до системи міжнародних норм в сфері захисту трудових прав працівників.

Мельник К.В. К вопросу адаптации трудового законодательства к международным нормам

Определен этап адаптации национального законодательства о работе к системе международно-правовых норм в сфере защиты трудовых прав работников. Выполнен анализ состояния и установлена проблема адаптации украинского трудового законодательства к системе международных норм в сфере защиты трудовых прав работников.

Melnik K.V. To A Question of Adaptation of the Labor Legislation to the International Norms

The stage of adaptation of the national legislation on work to system of international legal norms in sphere of protection of the labor rights of workers is defined. The analysis of a condition is made and the problem of adaptation of the Ukrainian labor legislation to system of the international norms in sphere of protection of the labor rights of workers is established.