

РОЗДІЛ 4 ТРУДОВЕ ПРАВО

УДК 349.2 (477):006.032

СОЦІАЛЬНІ ПЕРЕДУМОВИ ЗБЛИЖЕННЯ МІЖНАРОДНОГО ТА НАЦІОНАЛЬНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ВІДНОСИН У ТРУДОВІЙ СФЕРІ

APPROXIMATION SOCIAL PRECONDITIONS OF INTERNATIONAL AND NATIONAL REGULATION OF RELATIONS IN THE LABOUR SPHERE

Грекова М.М.,
к.ю.н., доцент

*Полтавський юридичний інститут
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого*

Греков Є.А.,
к.ю.н., доцент

*Полтавський юридичний інститут
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого*

У статті досліджено теоретичні аспекти зближення національного та міжнародного регулювання відносин у трудовій сфері. Виокремлено й з'ясовано об'єктивні передумови зближення національного та міжнародного регулювання відносин у сфері праці. Обґрунтовано концептуальні положення, згідно з якими до об'єктивних передумов потрібно зарахувати соціальні чинники, до яких належать гуманізація міжнародних відносин, підвищення ролі та значення прав людини в галузі праці, соціалізація прав людини. На підставі результатів дослідження зроблено висновок, що соціальні чинники зумовлюють зближення правового регулювання відносин у трудовій сфері, що сприяє входженню України у світову спільноту й наближенню законодавства окремих країн, зокрема, у сфері трудових відносин.

Ключові слова: удосконалення трудового законодавства, міжнародні трудові стандарти, передумови зближення законодавства різних країн.

В статье исследованы теоретические аспекты сближения национального и международного регулирования отношений в трудовой сфере. Выделены и проанализированы объективные предпосылки сближения национального и международного регулирования отношений в сфере труда. Обоснованы концептуальные положения, согласно которым к объективным предпосылкам следует отнести такие социальные факторы, как гуманизация международных отношений, повышение роли и значения прав человека в области труда, социализация прав человека. На основании результатов исследования сделан вывод, что социальные факторы обуславливают сближение правового регулирования отношений в трудовой сфере, способствуют вхождению Украины в мировое сообщество и сближению законодательства отдельных стран, в частности, в сфере трудовых отношений.

Ключевые слова: совершенствование трудового законодательства, международные трудовые стандарты, предпосылки сближения законодательства различных стран.

Investigate the theoretical aspects of the harmonization of national and international regulation of labour relations in the sector. Identify and analyze the objective conditions of convergence of national and international regulation of labour relations. The conceptual provisions according to which the objective prerequisites should include social factors such as the humanization of international relations, the increasing role and importance of human rights in the field of labour, socialization of human rights. Based on the results of the study, concluded that social factors contribute to the convergence of legal regulation of relations in the sphere of employment, contribute to the entry of Ukraine into the world community and the approximation of the laws of individual countries, in particular in the field of labour relations.

Key words: improvement of labour legislation, international labour standards, conditions of convergence of different countries' legislation.

Серед основних напрямів інтеграційного процесу на першому місці стоїть адаптація законодавства України до законодавства Європейського Союзу (далі – ЄС) у сфері забезпечення прав людини, яка полягає у зближенні із сучасною європейською системою права, що забезпечить розвиток політичної, підприємницької, соціальної, культурної активності громадян України, економічний розвиток держави в рамках ЄС і сприятиме поступовому зростанню добробуту громадян, приведенню його до рівня, що склався в державах-членах ЄС.

Сьогодні нагальною стає потреба забезпечення ефективної реалізації міжнародних (зокрема європейських) норм і приведення у відповідність до них положень трудового законодавства України. Це зумовлено постійним динамічним розвитком суспільства, зміною політичних, економічних і соціальних умов, а разом із ними й відносин у галузі праці. Процеси глобалізації, які відбуваються у світі і стосуються всіх сфер сучасного життя, здійснюють уніфікуючий вплив на законодавство окремих країн. Інтеграція України до міжнародних, зокрема європейських,

структур неможлива без забезпечення ефективного процесу впровадження норм міжнародного права в національне законодавство, виконання державою міжнародно-правових зобов'язань із прав людини у сфері трудових відносин.

Відсутність одноманітності в регулюванні трудових відносин суттєво ускладнює співробітництво між державами в різних сферах діяльності, що зумовлює потребу у зближенні положень трудового законодавства різних країн. Лише завдяки узгодженому правовому регулюванню трудових відносин можна досягти однакового захисту трудових прав найманих працівників у державах із різним рівнем розвитку правових відносин.

Однією з основних проблем розвитку відносин у трудовій сфері в Україні залишається незавершеність реформування національного трудового законодавства. Проте розробка і прийняття кодифікованого нормативного акта є лише початком удосконалення трудового законодавства, яке забезпечуватиме правову стабільність у галузі трудових відносин. Загалом удосконалення трудового законодавства – це діяльність компетентних органів держави з

підтримки його якісного стану у відповідності до потреб розвитку трудових і тісно пов'язаних із ними відносин, яка спрямована на забезпечення ефективності правового регулювання останніх [1, с. 8]. Однією з ознак удосконалення законодавства, зокрема трудового, є його постійний характер, що передбачає як діяльність щодо створення нових нормативно-правових актів, унесення відповідних змін і доповнень до них, так і діяльність щодо усунення прогалин і недоліків чинних нормативно-правових актів, які спрямовані на регулювання трудових відносин.

Удосконалення національного трудового законодавства під впливом міжнародних трудових стандартів є закономірним і планомірним процесом, який є не тільки складовою інтеграції України до ЄС, а й важливим елементом правової реформи в Україні. Саме тому особливої актуальності набуває дослідження теоретичних аспектів зближення національного та міжнародного регулювання відносин у трудовій сфері. Своєчасність такого дослідження зумовлена постійним розвитком і сучасним реформуванням вітчизняного трудового законодавства. У свою чергу, використання положень міжнародних актів дасть змогу наблизити законодавство нашої держави до міжнародних стандартів, що також пов'язано з подальшим успіхом у роботі та прийнятті нового Трудового кодексу України. Хоча таку постановку питання й не можна назвати цілком новою, окремі її аспекти потребують додаткового наукового аналізу.

Теоретичною основою дослідження варто визначити роботи Е.М. Аметистова, К.М. Гусова та М.М. Куріліна, В.В. Жернакова, С.О. Іванова, І.Я. Кисельова, Л.О. Костіна, В.Н. Толкунової, М.М. Феськова, Г.І. Чанишевої, О.М. Ярошенка й ін.

У роботах зазначені науковці здебільшого розвивали ідеї міжнародно-правового регулювання праці, досліджували позитивні та негативні аспекти його дії, співвідношення міжнародного й національного права в процесі реалізації міжнародних договорів тощо. Відповідно до напрямку дослідження, нагальною є потреба виокремлення та з'ясування об'єктивних передумов зближення національного й міжнародного регулювання відносин у сфері праці.

Мета статті полягає в дослідженні особливостей і змісту саме соціальних передумов, які зумовлюють необхідність зближення трудового законодавства різних країн і прямо впливають на вдосконалення національного трудового законодавства з урахуванням міжнародних трудових стандартів.

Варто зазначити, що наразі в Україні існує Концепція реформування законодавства України про працю, розроблена Міжвідомчою тристоронньою робочою групою (профспілки, роботодавці, Уряд), створеною при Міністерстві праці та соціальної політики, і схвалена на національній тристоронній конференції в червні 2002 року [2]. Ця Концепція закріплює передумови реформування законодавства про працю, його основні завдання і принципи, підкреслює особливе значення прав людини у сфері трудових відносин для політичного, економічного, соціального, історичного та культурного розвитку України; передбачає попереднє з'ясування сучасного стану й тенденцій розвитку законодавства України про працю, визначення причин та умов, що спонукають до розробки і прийняття нового кодексу й окреслення у зв'язку з цим основних завдань і принципів здійснення реформи законодавства, що покликане регулювати трудові відносини в умовах ринкової економіки.

Згідно зі згаданою Концепцією, важливим завданням реформування законодавства України про працю є його приведення у відповідність до міжнародних і європейських стандартів у сфері трудових відносин. Маються на увазі Конвенції й Рекомендації Міжнародної організації праці (далі – МОП), акти Ради Європи та Європейського

Союзу; ратифікація міжнародно-правових актів як універсального, так і регіонального рівня, якими проголошено права й основні свободи людини та громадянина. Положення цього документа повинні бути основою законотворчої діяльності у сфері трудових прав людини, що особливо важливо констатувати напередодні третьої кодифікації трудового законодавства.

Роботу з реформування національного трудового законодавства потрібно проводити системно й будувати за певними принципами: науковості, законності, демократизму, системності, зв'язку з правозастосовною практикою, прогнозування наслідків прийняття нормативних актів тощо. Саме тому з метою уникнення прогалин у регулюванні трудових відносин має існувати чітка, загальна концепція реформування вітчизняного трудового законодавства, яка, крім установлення кінцевої мети, повинна чітко визначити шляхи її досягнення за визначеними нею напрямками. З огляду на існування об'єктивних передумов, що визначають необхідність зближення міжнародного та національного регулювання відносин у трудовій сфері, обов'язковою частиною цієї концепції необхідно передбачити шляхи вдосконалення вітчизняного законодавства під впливом міжнародних трудових стандартів як найбільш універсальних положень регулювання відносин у сфері трудових відносин із урахуванням передумов і перспектив їх упровадження. Особливої актуальності з огляду на зближення міжнародного та національного регулювання відносин у трудовій сфері як способу вдосконалення трудового законодавства нашої країни набуває оцінювання вихідних даних для цього процесу, а саме готовності національної правової системи до змін з урахуванням рівня захисту прав і свобод, які встановлені, зокрема, у міжнародних трудових стандартах, оскільки стан трудового законодавства і його розвиток у державах-членах МОП не можуть суперечити прийняттю нею міжнародним правовим актам, котрі містять основні принципи й норми міжнародного права, якими задано високий рівень захисту прав і свобод людини у сфері трудових відносин. Тому коли йдеться про виділення основних напрямів удосконалення національного трудового законодавства будь-якої країни під впливом міжнародних і європейських стандартів, передусім необхідно визначити об'єктивні передумови для такого зближення.

Варто виділити декілька груп чинників, що спричинюють необхідність зближення регулювання відносин у сфері трудових відносин. Усі процеси, які відбуваються у світі, в загальному вигляді можна звести до економічних, політичних і соціальних аспектів, що, у свою чергу, дає змогу виділити окремі об'єктивні передумови, які зумовлюють особливості зближення трудового законодавства різних країн. Вони прямо впливають на вдосконалення національного трудового законодавства з урахуванням міжнародних трудових стандартів. Зокрема, до таких передумов потрібно зарахувати соціальні чинники, оскільки вони впливають на вдосконалення національного трудового законодавства з урахуванням міжнародних трудових стандартів. На нашу думку, до соціальних передумов належать **гуманізація міжнародних відносин**, підвищення ролі та значення прав людини в галузі праці, соціалізація прав людини.

Гуманізація міжнародних відносин – це стан відносин між державами, за якого провідна роль належить людині, її правам, свободам та інтересам. В Україні зазначена концепція закріплена в ст. 3 Конституції, яка визнає людину найвищою соціальною цінністю, і в ст. 1, згідно з якою Україна є соціальною державою, тобто державою, орієнтованою на послідовне втілення в життя принципів соціальної справедливості, солідарності, взаємодопомоги. Отже, основний зміст і спрямованість діяльності держави визначають права та свободи людини, перелік яких значно розширено за рахунок включення в Основний Закон дер-

жави положень, які закріплені в міжнародно-правових актах про права і свободи людини та громадянина, оскільки пріоритети цивілізованої, а тим більше соціальної держави повинні мати гуманістичний характер. Це означає, що держава взяла на себе зобов'язання вживати в межах наявних ресурсів усіх можливих заходів щодо забезпечення економічних, соціальних і культурних прав людини, серед яких найважливішими є права в трудовій сфері (ч. 1 ст. 2 Міжнародного пакту про економічні, соціальні й культурні права).

Соціально-правова держава – це реальне втілення ідей і принципів конституціоналізму. Її метою є досягнення загального блага, утвердження соціальної справедливості. Становлення соціально-правової держави в Україні має супроводжуватися загальною гуманізацією суспільних відносин, що зумовлює актуалізацію класичної суспільно-політичної та правової тріади: людина-держава-суспільство [3, с. 235]. Отже, зведення принципу соціальної держави в ранг конституційної норми вимагає від законодавчої влади під час розгляду законопроектів у соціальній сфері орієнтуватися не стільки на показники економічної доцільності й політичні інтереси тимчасового характеру, скільки на положення Конституції України, які гарантують добробут громадян.

Підвищення ролі й значення прав людини та громадянина у сфері трудових відносин зумовлено тим, що за нових економічних умов однією з актуальних проблем є соціальна захищеність кожного індивіда з боку суспільства й держави, оскільки такі явища, як безробіття, зниження життєвого рівня населення, скорочення робочих місць, невиплата заробітної плати, ставлять під загрозу забезпечення прав людини.

Після закінчення Другої світової війни за активної участі Радянського Союзу почався процес закріплення на міжнародному рівні прав людини в галузі праці з метою їх ефективного забезпечення. Зокрема, положення Декларації стосовно цілей і завдань МОП (Філадельфія, 1944 р.), Загальної декларації прав людини (1948 р.), Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права (1966 р.), Декларації МОП основних принципів та прав у світі праці (1998 р.) закріпили перелік прав у галузі праці й занять. Незважаючи на те що одним із ініціаторів закріплення на міжнародному рівні багатьох стандартів у сфері трудових відносин був Радянський Союз спільно з іншими соціалістичними країнами, радянська влада так і не змогла забезпечити ефективне впровадження й застосування цих норм, попри належний рівень власного законодавчого закріплення.

У свою чергу, прийнята у 1996 р. Конституція України з метою виконання положень міжнародних документів установила права людини у сфері трудових відносин і соціального забезпечення, визнання, дотримання й захист яких є обов'язком держави, а саме: право кожного на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується (ч. 1 ст. 43); право на належні, безпечні та здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної зако-

ном (ч. 4 ст. 43); право на своєчасне одержання винагороди за працю (ч. 7 ст. 43); право на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів (ч. 1 ст. 44); право на відпочинок, що забезпечується наданням днів щотижневого відпочинку, а також оплачуваної щорічної відпустки, встановленням скороченого робочого дня щодо окремих професій і виробництв, скороченої тривалості роботи в нічний час (ч. 1 ст. 45); право на забезпечення в разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від працівників обставин, а також у старості й в інших випадках, передбачених законом (ч. 1 ст. 46); право на участь у професійних спілках з метою захисту своїх трудових і соціально-економічних прав та інтересів (ч. 3 ст. 36) [4].

Соціалізація прав людини пояснюється тим, що серед актуальних політико-правових проблем пріоритетне місце посідають питання дотримання прав і свобод людини, зокрема, у сфері трудових відносин. І не можна не погодитися з думкою про те, що права людини – це визначені нормативно-структурні властивості та особливості буття особистості, які виражають її свободу, є невід'ємними й необхідними способами та умовами її життя, її взаємин із суспільством, державою й іншими індивідами. Як відзначає Н.Г. Шукліна, права людини – це досягнуті в процесі історичного розвитку людської цивілізації можливості особи задовольняти свої життєво важливі потреби та інтереси, зафіксовані в міжнародних документах і національних нормативно-правових актах, у силу чого гарантовані й стимульовані з боку міжнародної спільноти, відповідного суспільства та держави [5, с. 67]. Але, на жаль, права і свободи людини ще й досі не стали найвищою соціальною цінністю. Незважаючи на те що наша держава проголошена соціальною, реалізація низки соціальних та економічних прав є вельми проблемною. Насамперед це стосується таких прав, як право на працю, відпочинок, на достатній життєвий рівень, охорону здоров'я, соціальне забезпечення, на об'єднання тощо. Реалізація прав людини залежить не стільки від їх офіційного визнання та закріплення, скільки від конкретної політики держави, спрямованої на створення механізму їх реалізації, більш активної участі громадян у політичному, економічному, соціальному житті суспільства. Із цього приводу І.П. Голосніченко влучно зауважив, що правова держава – це держава не тільки з достатнім законодавством, яке містить усі прогресивні правові норми, а й, що найскладніше, вона повинна мати відповідний ефективний механізм правового регулювання суспільних відносин [6, с. 24].

Наведені вище та проаналізовані **соціальні чинники** зумовлюють зближення правового регулювання відносин у трудовій сфері, що сприяє входженню України у світову спільноту й наближенню законодавства окремих країн, зокрема, у сфері трудових відносин. Варто наголосити на тому, що досліджена передумова характерна не тільки для зближення законодавства, а й для вдосконалення національного законодавства під впливом міжнародних і європейських трудових стандартів.

ЛІТЕРАТУРА

1. Журавльов Д.В. Система трудового законодавства України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / Д.В. Журавльов. – Х., 2005. – 23 с.
2. Концепція реформування законодавства України про працю, схвалена Міжвідомчою тристоронньою робочою групою (профспілки, роботодавці, Уряд) у червні 2002 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.ilo.org/dyn/declaris/DECLARATIONWEB.DOWNLOAD_BLOB?Var_DocumentID=3599.
3. Скрипнюк О.В. Конституційні основи побудови соціально-правової держави в Україні / О.В. Скрипнюк // Конституція України – основа модернізації держави та суспільства. – Х. : Право, 2001. – 235 с.
4. Конституція України від 28 червня 1996 року // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30 – Ст. 141.
5. Шукліна Н.Г. Конституційно-правове регулювання прав і свобод людини і громадянина в Україні (проблеми теорії та практики) : [монографія] / Н.Г. Шукліна. – К. : Центр навчальної літератури, 2005. – 147 с.
6. Голосніченко І. Правосвідомість і правова культура у розбудові Української держави / І. Голосніченко // Право України. – 2005. – № 4. – С. 24–25.