

ЗАОХОЧУВАЛЬНІ НОРМ УКРАЇНСЬКОГО ПРАВА ТА ЇХ АДАПТАЦІЯ ДО СТАНДАРТІВ ЄС І МІЖНАРОДНОГО ПРАВА

ENCOURAGING RULES OF UKRAINIAN LAW AND THEIR ADAPTATION TO EU STANDARDS AND INTERNATIONAL LAW

Керничний Н.І., здобувач вищої освіти ступеня доктора філософії за спеціальністю 081 Право

ЗВО «Університет Короля Данила»

ORCID ID: 0000-0003-3029-0127

Актуальність статті полягає в тому, що у контексті інтеграційних процесів та глобалізації виникає необхідність дослідження співвідношення заохочувальних норм українського права з нормами права Європейського Союзу та міжнародного права. За допомогою здійснення цього аналізу можна визначити та врахувати особливості взаємодії правових систем, а також розробити ефективні заходи для адаптації українського законодавства до міжнародних стандартів та норм ЄС, сприяючи тим самим зміцненню правового простору України в глобальному контексті. Мета статті полягає в оцінці процесу адаптації заохочувальних норм українського права до стандартів Європейського Союзу та міжнародного права з метою забезпечення відповідності правової системи України міжнародним стандартам та визначення шляхів їх вдосконалення. Вивчення (дослідження) міжнародного досвіду застосування заохочувальних норм права дає можливість виявити не тільки слабкі місця вітчизняної правової системи, але і надає можливість розробити власні методи заохочення та сприяти розробці пропозицій щодо її вдосконалення. Стаття спрямована на виявлення оптимальних методів використання інструментів мотивації, заснованих на міжнародному досвіді, для подальшого вдосконалення правової системи в Україні за допомогою заохочувальних норм права. Адаптація заохочувальних норм українського права до стандартів Європейського Союзу та міжнародного права є важливим завданням, яке відображає стрімке розвиток сучасного правового середовища. Процес адаптації вимагає уважного аналізу та врахування взаємозв'язку між національними та міжнародними нормами. Наголошено на необхідності спрямованні зусиль для забезпечення відповідності українського правового порядку міжнародним стандартам та нормам ЄС з метою підвищення рівня правової гармонізації та забезпечення ефективності правової системи України. Успішна адаптація заохочувальних норм відображатиме зростання правової культури та розвиток правової держави. Однак цей процес вимагає не лише правових реформ, але й активного партнерства між усіма зацікавленими сторонами, включаючи правозастосовні органи, академічну спільноту та громадські організації. Забезпечення відповідності заохочувальних норм міжнародним стандартам є ключовим кроком на шляху до подальшого розвитку української правової системи та зміцнення правової держави.

Ключові слова: норми права, заохочувальні норми права, українське законодавство, заохочення, норми права ЄС, стимули, мотивація, гармонізація, міжнародні стандарти.

The relevance of the article lies in the fact that in the context of integration processes and globalization there is a need to study the relationship between the encouraging norms of Ukrainian law and the norms of European Union law and international law. With the help of this analysis, it is possible to determine and take into account the peculiarities of the interaction of legal systems, as well as to develop effective measures for the adaptation of Ukrainian legislation to international standards and EU norms, thus contributing to the strengthening of the legal space of Ukraine in the global context. The purpose of the article is to assess the process of adapting the incentive norms of Ukrainian law to the standards of the European Union and international law in order to ensure the compliance of the legal system of Ukraine with international standards and to determine ways of their improvement. The study (research) of the international experience of the application of the incentive norms of the law provides an opportunity to identify not only the weak points of the domestic legal system, but also provides an opportunity to develop one's own methods of encouragement and to contribute to the development of proposals for its improvement. The article is aimed at identifying optimal methods of using motivational tools based on international experience for further improvement of the legal system in Ukraine with the help of encouraging legal norms. Adapting the incentive norms of Ukrainian law to the standards of the European Union and international law is an important task that reflects the rapid development of the modern legal environment. The adaptation process requires careful analysis and consideration of the relationship between national and international norms. The need to direct efforts to ensure compliance of the Ukrainian legal order with international standards and EU norms in order to increase the level of legal harmonization and ensure the effectiveness of the legal system of Ukraine was emphasized. Successful adaptation of incentive norms will reflect the growth of legal culture and the development of the rule of law. However, this process requires not only legal reforms, but also an active partnership between all stakeholders, including law enforcement agencies, the academic community, and civil society organizations. Ensuring compliance of incentive norms with international standards is a key step on the way to the further development of the Ukrainian legal system and strengthening the rule of law.

Key words: encouraging legal norms, Ukrainian legislation, encouragement, EU legal norms, incentives, motivation, harmonization, international standards.

Постановка проблеми. У контексті інтеграційних процесів та глобалізації виникає необхідність дослідження співвідношення заохочувальних норм українського права з нормами права Європейського Союзу та міжнародного права. За допомогою здійснення цього аналізу можна визначити та врахувати особливості взаємодії правових систем, а також розробити ефективні заходи для адаптації українського законодавства до міжнародних стандартів та норм ЄС, сприяючи тим самим зміцненню правового простору України в глобальному контексті.

Аналіз досліджень і публікацій. Проблемами правового регулювання заохочувальних норм українського законодавства із врахуванням міжнародного досвіду займалися такі науковці як Болотіна Н.Б., Венедіктов С.В., Лопушинський І.П., Міщенко К.С., Мартиненко В.М.,

Удовика Л.Г., Щегорцова В.М. та інші. Дослідження вчених акцентується на важливості забезпечення відповідності правової системи України міжнародним стандартам і визначенні шляхів вдосконалення цього процесу.

У своїх публікаціях вчені розглядають різні аспекти адаптації заохочувальних норм, зокрема, вони досліджують правові акти та механізми, що використовуються для забезпечення відповідності стандартам ЄС та міжнародного права. Крім того, вчені аналізують практичні наслідки адаптації заохочувальних норм та їх вплив на розвиток правової системи України.

Дослідження цих вчених є важливим в контексті пошуку оптимальних шляхів і механізмів адаптації заохочувальних норм українського права до вимог міжнародних стандартів. Вони сприяють розумінню складнощів

і перспектив цього процесу та допомагають визначити напрямки подальших наукових досліджень у цій області.

Мета дослідження полягає в оцінці процесу адаптації заохочувальних норм українського права до стандартів Європейського Союзу та міжнародного права з метою забезпечення відповідності правової системи України міжнародним стандартам та визначення шляхів їх вдосконалення.

Виклад основного змісту. Європейський Союз та різні міжнародні організації встановлюють стандарти в області заохочувальних норм, які спрямовані на підтримку та розвиток громадянського суспільства та економіки. Ці стандарти включають такі аспекти, як стимулювання інновацій, підвищення конкурентоспроможності, сприяння стабільності та розвитку різних галузей. У свою чергу Україна активно працює над гармонізацією свого законодавства з європейськими та міжнародними стандартами.

Однак, заохочувальні норми в українському праві часто можуть відрізнятися від таких норм у ЄС та міжнародному праві. Наприклад, українська система може бути більш формалізованою та менш гнучкою порівняно зі стандартами ЄС, які часто надають більшу свободу та інноваційність. Здійснення адаптації та вдосконалення власної системи заохочення до європейських та міжнародних стандартів має стратегічне значення для розвитку правового простору України, в сучасному періоді розвитку українського суспільства, коли Україна отримала статус кандидата на членство до Європейського Союзу, відбуваються широкі соціальні, економічні, політичні та правові трансформації.

Хоча міжнародні документи не містять чітких рекомендацій щодо форм та рівня заохочення, вони включають стимулюючі принципи, спрямовані на виконання державами умов, які вони прийняли у сфері захисту та поваги до прав людини, що отримали підтримку світовою спільнотою. Інститут правового заохочення у контексті розвитку поваги до прав людини стає невід'ємною складовою міжнародного гуманітарного права, спрямованого на створення позитивних юридичних стимулів для забезпечення поваги та захисту прав людини. Як активна учасниця у правових відносинах, держава має зобов'язання створювати умови для сприяння повазі та захисту прав людини. Розвиток інституту правового заохочення в українському праві сприяє розширенню об'єктивних основ міжнародного співробітництва у сфері гуманітарного права.

Зокрема деякі із науковців зазначають, що у певних галузях українського законодавства також не міститься такого визначення. Зазначене питання стосується і державної служби, у своєму дослідженні Т.О. Коломоєць звертає увагу на той факт, що законодавець систематично пропускає нормативне визначення заохочення, що ускладнює процес правозастосування у відповідній сфері відносин і створює умови для суб'єктивного тлумачення. Вчена робить пропозицію, про нормативне закріплення визначення заохочення у базовому законі про державну службу або у статті 53 Закону, яке безпосередньо стосується заохочення державних службовців, або у статті 2 Закону, що визначає терміни [1].

У даному контексті слід розглянути пропозиції з підвищення ефективності норм права в Організації Об'єднаних Націй (ООН), яка виконує ключову роль у міжнародних відносинах та регулює правові аспекти всесвітньо. Важливість цих пропозицій полягає у поліпшенні якості та універсальності правових норм для забезпечення їхньої ефективності в різних країнах. Ідеї М. Бертрана, висловлені в цьому контексті, вносять значний вклад у західну міжнародно-правову літературу, надаючи новий погляд на досягнення ООН у сфері регулювання міжнародного права. Ці пропозиції спрямовані на зміцнення та узгодження норм права для досягнення кращих результатів у всесвітньому масштабі [2].

У 2002 році Генеральний секретар ООН, Кофі Аннан, висунув ініціативу щодо реформування ООН, визнаючи необхідність модернізації системи договірних органів в контексті заохочення та захисту прав людини. Він підкреслив, що договірні органи повинні розвивати узгоджений підхід до своєї роботи та стандартизувати вимоги щодо подання звітів, з метою заміни різноманітних звітів на єдину доповідь. Хоча була запропонована ідея щодо введення практики складання єдиної доповіді державами-учасниками для всіх договірних органів, пропозицію відхилили більшість експертів, держав та неурядових організацій [3, 4].

У свою чергу міжамериканський суд з прав людини – орган, відповідальний за захист та заохочення прав людини відповідно до Американської конвенції. Ідея його створення була викладена ще в Резолюції XXXI «Міжамериканський суд із захисту прав людини», прийнятій в 1948 р на IX Міжнародній конференції американських держав в Боготі [4].

Методологічні принципи дослідження ефективності норм права у міжнародних організаціях повинні базуватися на широкому міждисциплінарному підході, який враховує закономірності і досягнення різних наукових галузей, таких як правова наука, філософія, соціологія, політологія та інші, що стосуються суспільства і людини. Важливе місце серед цих галузей науки відводиться загальній теорії держави і права, яка забезпечує узагальнення знань про категорію «ефективність норм права». Отож вивчення світового досвіду, набуття та вдосконалення власного досвіду має бути одним із пріоритетів науки та практики застосування заохочувальних норм права.

Варто звернути увагу на модель заохочення в державній службі. Щодо ратифікаційних актів, які стосуються регулювання сфери заохочення державних службовців як суб'єктів трудового права, слід зазначити деякі ключові, наприклад: Конвенція Міжнародної організації праці (МОП) № 151 «Про захист права на організацію та процедури визначення умов зайнятості на державній службі» (1978) [5], включає розділ IV, присвячений заохоченню державних службовців, який містить одну статтю 7. Ця стаття передбачає можливість вжиття країнами заходів для заохочення й підтримки повного розвитку процедур проведення переговорів щодо умов зайнятості між відповідними державними органами влади та організаціями державних службовців, або іншими аналогічними методами, що дозволяють представникам державних службовців брати участь у визначенні цих умов.

Конвенція МОП № 156 «Про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейним обов'язком» (1981) [6], спрямована на заохочення рівного ставлення та рівних можливостей для трудящих жінок. Це безпосередньо пов'язано із заохоченням жінок до вступу на державну службу.

Крім того, Конвенція МОП № 100 «Про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності» (1951) [7], та Рекомендація МОП № 90 щодо рівного винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності (1951) [8], призначені для зменшення різниці у заробітній платі між чоловіками та жінками та встановлення однакових надбавок для обох статей при виконанні однакової роботи.

Дослідники з міжнародних організацій державної служби виділяють дві основні системи: закриту та відкриту. У закритій системі особливу вагу має престиж посади, оскільки титул «державний службовець» визначає високий соціальний статус, членство в соціальній еліті та можливість отримання різних пільг. Ця система відзначається професійною кадровою політикою і відома, наприклад, в Німеччині, Франції, Іспанії, Кіпрі, Болгарії, Румунії, Словенії та Словаччині.

Відкрита система державної служби, яка присутня в країнах, таких як Швеція, Нідерланди, та Естонія, відрізняється системою кадрового забезпечення. У цій системі враховується професійний досвід, набутий в інших секторах, включаючи приватний сектор. Заробітна плага не залежить від тривалості роботи, а відсутність принципу роботи на одному місці протягом усього життя та можливість звільнення за поганої роботи є характерними рисами цієї системи.

На сьогоднішній день у більшості країн світу державна служба не чітко поділяється на закриті та відкриті системи. Розвиток і модернізація державної служби призводять до створення гібридних систем, які поєднують елементи обох підходів. Іншою системою державної служби, яку характеризують як змішану, є та, що характерна для країн, таких як Італія, Великобританія, Латвія, Литва, Польща, Угорщина, Чехія та Україна [9].

У США заохочувальні норми для працівників включають комбінацію систем оплати за годину та за відрядження, технологічні бонуси, премії та систему подвійних ставок. Основний акцент зроблений на якості виконаної роботи, високій кваліфікації працівників та підтримці підприємницької активності. Ця система сприяє підтримці довіри працівників до керівництва, оскільки вони мають можливість брати участь у вирішенні проблем компанії, що, в свою чергу, спрямовує їх на досягнення результатів.

У той же час, французьку систему іноді критикують за її жорсткість, оскільки здається, що занадто багато уваги приділяється стажу роботи, існує обмежена можливість кар'єрного зростання та обмежена гнучкість. Проте, реальність свідчить про те, що державна служба Франції виявляє чудову здатність до адаптації. Крім того, під час кар'єрного росту враховуються заслуги та якісне виконання робочих завдань [12].

У Японії основними факторами стимулювання праці є система довічного найму, одноразова допомога, колективізм на роботі, корпоративна філософія та внутрішнє професійне навчання в компаніях. Ця система сприяє згуртованості працівників, адже вони отримують бонуси за результатами своєї праці [10].

Однак, існує й певні недоліки. Різниця в оплаті праці може призводити до конфліктів у колективі, а система довічного найму, хоч і гарантує стабільність заробітної плати за вислугу років, також може призводити до втрати мотивації працівника та втрати інтересу до власної роботи, оскільки немає можливості змінити місце роботи.

Разом з тим варто звернути увагу, що влада США вкладає значний аргумент на нематеріальну мотивацію, зокрема на мобільність працівників через заохочення та впровадження гнучкого графіку роботи. Цей підхід дозволяє співробітникам отримувати нові знання й навички, встановлювати взаємовідносини з колегами з інших організацій, а також розвивати власну особистість. В США велика увага приділяється розвитку індивідуальних здібностей працівників, що є ключовим аспектом застосування заохочувальних норм та мотивації. Цей підхід відіграє важливу роль, оскільки в сучасний час в Україні не вистачає уваги до розвитку навичок та потенціалу державних службовців. Це може бути однією з причин, що призводить до втрати молодих, енергійних та талановитих спеціалістів.

Важливо відзначити, що стимули відіграють суттєву роль як для конкретного працівника, так і для суспільства в цілому. У сучасних умовах ринкової економіки, науково-технічного прогресу, акценту на інтелектуальній та творчій роботі, ефективному використанні ресурсів та потребі у раціональному управлінні, застосування сучасних методів стимулювання працівників є дуже важливим аспектом.

Як справедливо вказують деякі науковці на те, що негрошові матеріальні стимули найбільш поширені на

великих підприємствах, які мають можливість надавати своїм працівникам відпочинок у санаторіях або на курортах. Деякі компанії також надають службове житло своїм працівникам, що є важливим фактором, особливо для молодих сімей, яким складно самостійно придбати власне житло. Підприємства, які піклуються про матеріальне благополуччя своїх працівників, мають всі підстави очікувати високих трудових результатів та намагаються створити таку трудову атмосферу, що сприятиме максимальному розвитку фізичного та інтелектуального потенціалу персоналу, що в свою чергу сприятиме процвітанню компанії.

Як приклад ефективного використання як матеріальних, так і моральних заохочень можна розглянути позитивний досвід Публічного акціонерного товариства «Універсал Банк». Згідно з висловленням Ю. Килимника, для стимулювання інтересів персоналу в цьому банку використовуються різноманітні методи, такі як надання корпоративного одягу працівникам у відділах, транспортування працівників, що працюють у центральному офісі, публікація статей про успішних працівників у щомісячній газеті «Universal Times», надання медичного страхування персоналу, можливість професійного навчання та участь у міжнародних програмах навчання, що проводяться материнським банком у Афінах. Крім того, працівники мають можливість відвідувати семінари та конференції зі своєї сфери діяльності, а керівники середнього та вищого рівнів можуть отримати освіту за програмою курсів MBA (спеціалізація «Менеджмент та лідерство»), що проводяться спільно з Harvard Business School [11, с. 138].

Адаптація заохочувальних норм українського права до стандартів ЄС та міжнародного права може мати кілька потенційних переваг. Серед них можуть бути підвищення привабливості для іноземних інвесторів, збільшення конкурентоспроможності українських підприємств на міжнародному ринку, а також стимулювання інновацій та розвиток ефективної системи управління персоналом.

Україна може покращити систему компенсацій для державних службовців, виходячи з досвіду Франції. Окрім основної заробітної плати, важливо встановити обов'язкові компенсації та виплати, спрямовані на соціальний захист службовців та їх сімей. Наприклад, можна розглядати надбавки за місце проживання, які компенсують вартість життя в різних регіонах країни. Також важливо враховувати сімейні обставини службовців, встановлюючи сімейні компенсації та допомогу багатодітним сім'ям. Це може сприяти покращенню умов праці та підвищенню соціального захисту державних службовців в Україні.

Висновок. Адаптація заохочувальних норм українського права до стандартів Європейського Союзу та міжнародного права є важливим завданням, яке відображає стрімке розвиток сучасного правового середовища. Процес адаптації вимагає уважного аналізу та врахування взаємозв'язку між національними та міжнародними нормами.

Важливо наголосити на необхідності спрямованих зусиль для забезпечення відповідності українського правового порядку міжнародним стандартам та нормам ЄС з метою підвищення рівня правової гармонізації та забезпечення ефективності правової системи України.

Успішна адаптація заохочувальних норм відображатиме зростання правової культури та розвиток правової держави. Однак цей процес вимагає не лише правових реформ, але й активного партнерства між усіма зацікавленими сторонами, включаючи правозастосовні органи, академічну спільноту та громадські організації. Забезпечення відповідності заохочувальних норм міжнародним стандартам є ключовим кроком на шляху до подальшого розвитку української правової системи та зміцнення правової держави.

ЛІТЕРАТУРА

1. Коломоєць Т.О. Особливості регламентації заохочення державних службовців у чинному Законі України «Про державну службу». *Право України*. 2016. Вип. 9. С. 52–62
2. Удовика Л.Г. Трансформація правової системи в умовах глобалізації: антропологічний вимір: Монографія. Харків : Право, 2011. С. 29.
3. Report of a Brainstorming Meeting on Reform of the Human Rights Treaty Body.
4. Шуміл І. А. Міжнародна система захисту прав людини. Навч. посібник. 2018. Київ. 168 с.
5. Конвенція Міжнародної організації праці про захист права на організацію та процедури визначення умов зайнятості на державній службі від 27.06.1978 № 151. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_187.14.
6. Конвенція Міжнародної організації праці про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками від 23.06.1981 № 156. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_010#Text.
7. Конвенція Міжнародної організації праці про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності від 29.06.1951 № 100. URL: http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/993_002.17.
8. Рекомендація Міжнародної організації праці щодо рівного винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності від 29.06.1951 № 90. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_601
9. Желюк Т.Л. Державна служба : навч. посіб. Київ : вид-во «Професіонал», 2005. 576 с.
10. Міщенко К. С. Мотивація праці державних службовців у зарубіжних країнах: досвід для України. *Державно-управлінські студії*, №6(8), 2018.
11. Колеснік Т.В. актуальні питання застосування заохочення до працівників у сучасних умовах. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*, 2018. С. 137-141.
12. Сурай І.Г. Формування й розвиток еліти в державному управлінні Франції: висновки для України. *Інвестиції: практика та досвід*. 2012. № 19. С. 62-66.