



го 1992 року № 2135–XII // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 22. – Ст. 303.

20. Google заплатит многомиллионный штраф за нелегальный сбор данных [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://dw.de/p/17vub>.

21. Франція оштрафувала компанію Google на 100 тис. євро [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.rbc.ua/ukr/news/economic/frantsiya-oshtrafovala-kompaniyu-google-na-100-tys-evro-21032011225700/>.

22. Німеччина оштрафувала Google на 145 тис. євро за несанкціонований збір особистої інформації [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.rbc.ua/ukr/top/show/germaniya-oshtrafovala-google-na-145-tys-evro-zanesanktsionirovannyu-23042013091900>.

## СВЯЗЬ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА УКРАИНЫ С МЕЖДУНАРОДНЫМИ ТРУДОВЫМИ СТАНДАРТАМИ: КОМПАРАТИВИСТСКИЙ АСПЕКТ

**Тамара КИРИЧЕНКО,**

старший преподаватель кафедры истории теории государства и права юридического факультета Херсонского государственного университета

### Summary

The article presents the material that covers the basic shortcomings of the Ukrainian labor legislation in the light of modern labor standards is also disclosed comparative aspect of international labor standards, mechanisms and ways of introduction of international labor standards into national legislation of Ukraine. This aspect will enable closer national labor legislation to the international level. The analysis of the reasons for terminating the employment contract, according to the current Labor Code in terms of restrictions on rights and freedoms of man and citizen. The variants of the optimization of national labor legislation in terms of improving labor standards of domestic law (the dropping of some reasons for terminating an employment contract). The topicality and importance of comparative aspects of international labor standards legislation of Ukraine, as well as the implementation process of law-making state.

**Key words:** international labor standards, the comparative aspect, the process of implementation of Ukraine's integration into international structures, comparative legal aspect, fundamental human rights in the field of labor, conventions, agreements, pacts, Labor Code.

### Аннотация

В статье представлен материал, который раскрывает основные недостатки действующего трудового законодательства Украины в свете современных трудовых стандартов, также раскрыт компаративистский аспект международных трудовых стандартов, механизмы и пути введения международных трудовых стандартов в национальное законодательство Украины. Данный аспект даст возможность приблизиться национальному трудовому законодательству к международному уровню. Проведен анализ оснований расторжения трудового договора согласно действующему Кодексу законов о труде с точки зрения ограничения прав и свобод человека и гражданина. Предложены варианты оптимизации национального трудового законодательства в части усовершенствования трудовых стандартов отечественного права (отказ от отдельных оснований расторжения трудового договора). Обоснована актуальность и значимость компаративистского аспекта международных трудовых стандартов с законодательством Украины, а также процесса имплементации правотворчества государства.

**Ключевые слова:** международные трудовые стандарты, компаративистский аспект, процесс имплементации, интеграция Украины в международные структуры, сравнительно-правовой аспект, основные права человека в области труда, конвенции, договоры, пакты, КЗоТ.

**Постановка проблемы.** Становление Украины на путь правового, социального государства, переход от административно-командной системы, где конфликты большей частью подавлялись, к демократичному обществу, необходимость закрепления на одинаковом уровне прав и интересов как наемных рабочих, так и работодателей обусловили проведение правовой реформы, а особенно, реформы трудового законодательства. В условиях кризисных ситуаций в экономике, социальных противоречий в государстве возни-

кает острая необходимость в разработке нового научного и обоснованного видения дальнейшего развития национального трудового законодательства в соответствии с международными трудовыми стандартами. За время независимости Украины в Кодекс законов о труде, который был принят еще в 1971 году, было внесено большое количество поправок (изменений, дополнений). Это свидетельствует о том, что законодатель в Украине старается усовершенствовать систему правового регулирования трудовых отношений.



**Актуальность темы исследования** подтверждается степенью открытости темы, и является очень актуальным в преддверии принятия в Украине нового трудового кодекса законов о труде. В настоящее время практически нет ни одной фундаментальной работы по исследованию и организационно-правовому обеспечению компаративистского аспекта международных трудовых стандартов в национальном трудовом законодательстве.

**Состояние исследования.** Отечественными и зарубежными учеными был проведен анализ проблем организационно-правового регулирования расторжения трудовых договоров, посвященный трудовым правам человека, в том числе, и в сравнительно правовом аспекте с международными стандартами, которые послужили фундаментальной базой для дальнейшего исследования нами рассматриваемых вопросов. Среди ученых следует выделить: А. Процевского, В. Процевского, Б. Беззуба, У. Бека, Н. Болотину, В. Буткевич, В. Венедиктова, А. Гавердовського, М. Грекова, А. Дмитриева, С. Иванова, И. Киселева, Ю. Колосова, Л. Котова, И. Лукашука, Л. Луца, В. Патюлина, Г. Пилипенко, П. Пилипенко, И. Сахарука, С. Сильченко, В. Суворова, В. Теллико и др.

**Целью и задачей статьи** является исследование и применение материала, который раскрывает основные недостатки действующего трудового законодательства Украины в свете современных трудовых стандартов и научно-теоретическое обоснование решения практических проблем усовершенствования национального законодательства, с учетом международных трудовых стандартов, их имплементация в трудовое законодательство Украины на основании компаративистского аспекта. Сравнение действующего трудового законодательства Украины не только с нормативными актами международного трудового права, но и с нормативными актами трудового права отдельных стран. Новизна заключается в том, что в данной работе сделана попытка исследовать организационно-правовое обеспечение компаративистского аспекта международных трудовых стандартов в национальном трудовом законодательстве, а также положительные и отрицательные стороны основа-

ний расторжения трудового договора согласно действующему Кодексу законов о труде Украины, с точки зрения ограничения прав и свобод человека и гражданина в Украине.

#### **Изложение основного материала.**

Каждое из исследований отечественных ученых определяет понятие «международно-правовой стандарт» по-своему, но красной нитью прослеживается одинаковый взгляд на фундамент этого понятия. Интересное определение международных трудовых стандартов представлено в учебнике Г. Пилипенко: «упорядоченная система международных норм и принципов, разработанных на основе взаимных договоров между государствами относительно вопросов, которые связаны с признанием и укреплением основных прав человека в отрасли трудового права, регламентированием наемного труда и отдельных условий, защитой индивидуальных и коллективных интересов рабочих, определением основ правового статуса рабочих-мигрантов, регулированием работы отдельных категорий рабочих, формированием социальной политики и определением значения и приоритетов» [1, с. 524].

М. Грекова определяет, что международно-трудовые стандарты – это совокупность действующих норм и принципов в сфере трудовых отношений, которые закреплены в международных договорах, конвенциях, соглашениях, пактах, т.д., на базе которых определяется смысл и объем определенного права личности в трудовой сфере, которые служат ориентиром для развития национального трудового законодательства государства как участника этих договоров [2, с. 51].

И. Киселев рассматривает международные стандарты труда как своеобразную нормативную субстанцию международного трудового права, которая отображает результаты деятельности государств, направлена на внесение в рыночную экономику социальных ценностей [3, с. 448].

Понятие международно-правовые стандарты широко употребляется как в научной литературе отраслевого направления, так и в некоторых международно-правовых актах. Международно-правовыми стандартами соответствующие образцовые правила можно считать только в том случае, если они

разработаны субъектами международного права, которые объединяют большинство государств мира или определенного региона. Такими, например, могут быть всемирные и региональные международные организации, которые создаются с целью наработки одинаковых для всех минимальных стандартов путем участия государств-членов соответствующих организаций в их разработке. Следовательно, предлагаем трактовать понятие «международно-правовые стандарты» шире и никоим образом не считать тождественным понятию «международно-правовые нормы». Последние могут быть международно-правовыми стандартами, но не все международно-правовые стандарты являются международно-правовыми нормами. Международно-правовые нормы имеют договорной характер, являются обязательными к исполнению. Международно-правовые стандарты могут быть доктринальными разработками [4, с. 167]. Научно-теоретическое обоснование, решение практических проблем, усовершенствование национального законодательства с учетом международных трудовых стандартов способствует их имплементации в трудовое законодательство Украины. Внедрение международного опыта с целью приближения Кодекса законов о труде Украины к уровню международных трудовых стандартов возможно только с обязательным учетом особенностей, которые характеризуют правовую систему нашего государства. На современном этапе развития Украины, этапе формирования гражданского общества, где человек признан наивысшей социальной ценностью, актуализируются исследования, относительно реформирования действующего трудового законодательства и приведения его в соответствие с положениями международных трудовых стандартов. Реформа трудового законодательства в Украине должна способствовать утверждению общества, в котором бы признавались, придерживались и защищались права человека в сфере труда.

Интеграция Украины в международные структуры невозможна без обеспечения эффективного процесса внедрения норм международного права в национальное законодательство, выполнение государством международно-правовых обязательств о правах



человека в сфере трудовых отношений. Именно поэтому исследование международного опыта имеет важное теоретическое и практическое значение. В современных условиях особенную актуальность приобретает разработка теоретических аспектов имплементации международных трудовых стандартов в законодательство Украины. В свою очередь, практический аспект исследования позволяет определить формы реализации международных трудовых стандартов (не столько существование и закрепление международных трудовых стандартов самих по себе, а воплощение их в практической деятельности субъектов, которые способны влиять на социальное состояние членов общества и практическую деятельность). Использование международного опыта предоставит возможность приблизить национальное законодательство к уровню международных трудовых стандартов. Но внедрение этого опыта должно происходить с обязательным учетом особенностей, которые характеризуют правовые системы разных стран, в том числе и нашего государства. Сегодня существует неопределенность в разработке единственной концепции, следуя которой, необходимо осуществлять работу по усовершенствованию трудового законодательства Украины. Не завершено формирование механизма национальной имплементации, который является достаточно актуальным и может быть положен в основу практических действий, направленных на кардинальное улучшение состояния не только правотворческих процессов, но и для развития всего общества.

Главный вклад в развитие международных трудовых стандартов внесли нормативные акты ООН и МОТ. Они сформулировали пакет основных прав человека, которые должны содержаться в законодательстве любой страны, которая претендует на звание цивилизованной. В число провозглашенных ООН основных прав человека входит комплекс трудовых прав, закрепленных, главным образом, в двух актах: Общей декларации прав человека и Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах. Со времен провозглашения независимости Украины состоялось качественное усиление взаимодействия национального трудового законодательства и

международных трудовых стандартов, это нашло свое отражение в сфере обеспечения равенства трудовых прав в вопросах запрещения дискриминации на работе, при трудоустройстве в целом, что соответствует международным и европейским нормам. Но в то же время, отдельные нормы национального законодательства не учитывают некоторые положения международных и европейских нормативно-правовых актов.

Например, Конституция Украины (ч. 2 ст. 43) предусматривает создание государством условий для полного осуществления гражданами права на труд, гарантирует равные возможности в выборе профессии, рода трудовой деятельности, реализации программ профессионально-технической учебы, подготовки и переподготовки кадров, в соответствии с общественными потребностями.

Но это положение распространяется исключительно на граждан Украины, что противоречит ст. 6 и ст. 7 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах, и подпунктам «а», «б» п. 4 ст. 19 ЕСХп, ч. 2 ст. 8 Конвенции МОТ № 143.

Не соответствует международно-правовым нормам в сфере обеспечения трудовых прав положение п. 6 ст. 40 КЗоТ Украины про восстановление на работе сотрудника, который ранее выполнял эту работу, вследствие чего принятый ранее на его место сотрудник, независимо от того, на неопределенный или определенный срок заключен с ним трудовой договор, может быть уволен работодателем или уполномоченным им органом. Такое увольнение должно иметь место лишь при условии, что уволенный работник возобновляется на работе решением суда или высшего в порядке подчиненности органа.

Не соответствует также международно-правовым нормам в сфере обеспечения трудовых прав положение п. 3 ст. 36 КЗоТ «призыв или вступление работника на воинскую службу, направление на альтернативную (невоинскую) службу». Оно является основанием для прекращения трудового договора и основанием для издания приказа об увольнении с работы (предоставленная повестка военкомата или другой документ, подтверждающий призыв на воинскую службу). Днем увольне-

ния считается последний день работы (п. 2.26 Инструкции о порядке ведения трудовых книжек, утвержденной приказом Министерства труда Украины, Министерства юстиции Украины, Министерства социальной защиты населения Украины от 29.07.93 г. № 58).

Также не урегулирована и не предусмотрена возможность расторжения трудового договора с работником из-за возвращения на предыдущую работу лица, завершившего выполнение должностных полномочий, если только работник не был принят на срок выполнения полномочий того лица, которое было избрано на выборную должность.

В отличие от Законодательства Украины, в Кодексе законов о труде Чехии отсутствует основание прекращения трудового договора в связи с призывом в армию (п. 3 § 47 Кодекса Чехии: «в случае призыва на службу в армию – период со дня вручения повестки и до окончания срока службы, через две недели после демобилизации – работодатель не имеет права уволить работника»), а ст. 77 Закона Чехии о трудовых отношениях прямо запрещает увольнение работника во время прохождения срочной службы.

Также § 53 Кодекса о труде Чехии предусматривает, что лишение свободы на большой срок работника не является основанием расторжения с ним трудового договора, в случае осуждения работника за совершение преднамеренного преступления к лишению свободы сроком больше года. Подобная норма присутствует во многих странах, где лишения свободы на большой срок перестало быть основанием прекращения трудового договора. Так, например, § 53 Кодекса о труде Чехии предусматривает, что осуждение работника за совершение преднамеренного преступления к лишению свободы сроком больше года, при условии вступления приговора в действие, не является основанием расторжения трудового договора.

Также отсутствует основание прекращения трудового договора в связи с призывом в армию в Швейцарском обязательственном Законе, ст. 336 Закона запрещает расторжение трудового договора во время пребывания работника на обязательной военной или гражданской службе.

Украинский законодатель должен обратить внимание на пробелы в тру-



довом законодательстве Украины, поскольку вышеперечисленные основания расторжения трудового договора не соответствуют современным международным трудовым стандартам. Предлагаем отказаться от основания расторжения трудового договора в вышеуказанных позициях.

Так, тенденция регулирования прекращения трудового договора в европейских странах сводится к тому, что законодатель пытается решить эти проблемы путем возложения на работодателя большей ответственности за своих работников.

**Выводы.** Проведя правовой и сравнительный анализ основных трудовых прав закрепленных в Законодательстве Украины: Конституции, КЗоТ, других законодательных актах, используя международный опыт с целью приближения национального законодательства Украины к уровню международных трудовых стандартов, компаративистский аспект, процесс имплементации правотворчества, с обязательным учетом особенностей, которые характеризуют правовую систему нашего государства, структурируя, логически выстраивая, научно обосновывая своевременно раскрытые механизмы внедрения в национальное законодательство международных трудовых стандартов, предлагаем внести моменты оптимизации национального трудового законодательства для усовершенствования трудовых стандартов отечественного права. С целью гармонизации национального трудового законодательства с европейским и международным трудовым правом в области правового регулирования расторжения трудового договора, предлагаем отказаться от оснований расторжения трудового договора в следующих позициях:

- 1) призыв или вступление на военную или (альтернативную) службу работников, на период ее прохождения;
- 2) осуждение работника за совершение преднамеренного преступления к лишению свободы на срок более года, при условии вступления приговора в силу.

Хочется отметить, что интеграция Украины в международное сотрудничество сопровождается изменениями в действующем законодательстве, это происходит в контексте правовых реформ. Главная цель реформ – утверж-

дение приоритета прав и свобод человека в экономической, политической, социальной и духовной сферах, что способствует внедрению основных стандартов международного права в национальное законодательство. Данный процесс несет в себе элементы компаративистики.

Существует необходимость усовершенствования действующих правовых норм трудового национального законодательства, создания нового Трудового кодекса, который бы не ограничивал права и свободы человека и гражданина, а отображал современные тенденции развития трудовых отношений, внедрял, закреплял наиболее действенные механизмы обеспечения прав, свобод человека и гражданина, а также мировые трудовые стандарты в действующее законодательство Украины.

#### Список использованной литературы:

1. Пилипенко Г.Д. Трудовое право Украины: учебник/Г.Д. Пилипенко, В.Я. Буряк, З.Я. Козак. – К.: Издательский Дом «ИнЮре», 2006. – 544 с.
2. Грекова М.М. Определение понятия и признаков международных трудовых стандартов/М.М. Грекова//Право Украины. – 2008. – № 4. – С. 51-53.
3. Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право: учебник для вузов/И.Я. Киселев. – М.: Дело, 1999. – 728 с.
4. Бек У.Д. Относительно международно-правовых стандартов профессиональной безопасности и охраны здоровья наемных работников/У.П. Бек// Научный вестник Львовского государственного университета внутренних дел. – 2010. – № 3. – С. 165-172.
5. Томашевский К.Л. Общеизвестные принципы международного права в сфере труда: перечень и юридическая сила/К.Л. Томашевский//Журнал международного права и международных отношений. – 2010. – № 4. – С. 21-25.
6. Конвенция МОТ N 131 про установление минимальной заработной платы с особым учетом стран, которые развиваются 1970 г. (ратифицировано 19.10.2005г.)
7. Венедиктов В.С. Охрана труда европейские и международные стандарты и законодательство Украины (сравнительный анализ): научно-

но-практическое пособие/В.С. Венедиктов, В.П. Грохольский, М.И. Иншин, М.М. Клемпарский и др. – Х.-К.: Государственный департамент по вопросам адаптации законодательства, 2006. – 680 с.

8. Василий Надрага: Сотрудничество Украины с МОТ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.kmu.gov.ua/control/uk/publish/article?art\\_id=245422369&cat\\_id=244276429](http://www.kmu.gov.ua/control/uk/publish/article?art_id=245422369&cat_id=244276429)

9. Краснов Е.В. Декларация МОТ об основных принципах права в сфере труда: содержание и значение /Е.В. Краснов//Актуальные проблемы политики 36 научных трудов. Вып. 32. – Одесса: Юридическая литература, 2007. – С. 68-72.

10. Краснов Е.В. Международные трудовые нормы и законодательство Украины о запрете детского труда/Е.В. Краснов//Актуальные проблемы государства и права: 36 научных трудов. Вып.25. – Одесса: Юридическая литература, 2005. – С. 346-350

11. Липкан В.А. Международное право: учебник/В.А. Липкан, В. Ф. Антипенко, С.О. Акулов др. – К.: КНТ, 2009. – 752 с.

12. Лукашук И.И. Новое в осуществлении норм международного права/И.И. Лукашук//Сов. ежегодник международного права. – 1986. – С. 49.

13. Луц Л. Конституционно-правовой механизм взаимодействия норм международного и национального права: некоторые теоретические аспекты. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.lawyer.org.ua/?w=r&i=o&d=298>.