Summary

Yevgen Fursa. Further reform of enforcement proceedings in Ukraine: international standards and a foreign element.

The article analyzes the problematic situations that occur in the current enforcement practice and which need to be resolved in the new legislation of Ukraine, in particular, the Law of Ukraine "On Enforcement Proceedings", the Civil Procedure Code of Ukraine and other normative acts that need to align and reflect the latest concepts of enforcement of decisions with foreign element. Issues raised regarding the need to introduce into the relevant legislation, court and practice on enforcement of judgments and other bodies of international standards of enforcement proceedings proposed by the Council of Europe.

This article has for an object to educe only major problem questions in a modern executive production in an order to caution the origin of errors in the new release of this Law and define priorities in the international aspects of a force implementation of decisions. Fully obviously, that it is necessary to work on creation of international principles of executive process and the Ukrainian scientists can not lie up this problem.

The current state of reform of Ukraine's legal system is characterized by that, what needs the deep rethinking and transformation plenty of normative acts, improvement of activity of practically all law enforcement authorities. It is considered a necessity to undertake substantial steps in direction of approaching of our state to the international standards and complex development of legislation taking into account considerable migration of population, eurointegration course, id est to strengthen regulation of legal relationships with a foreign element. In this connection appears a necessity to spare considerably anymore attention in the new release of Law of Ukraine "On Enforcement Proceedings" of status of foreign subjects, including, foreign investors and protection of their rights on an investment, to strengthen and develop the question of a force implementation of foreign court decisions, and also represent in international agreements the simplified system of intergovernmental relations in the sphere of a force implementation of decisions and others like that. In the period of reforms these problem questions it more easily to affect, to discuss and represent in a legislation, than in the following to bring in corrections to the formed legislation.

Key words: international standards, enforcement proceedings, private enforcement agent, public enforcement agent, foreign element, decision of a foreign court, foreign entity.

DOI: 10.36695/2219-5521.4.2019.37

УДК 349

Н.А. ЦИГАНЧУК

*Наталія Антонівна Циганчук, кандидат юридичних наук, доцент, доцент Академії праці, соціальних відносин і туризму**

ORCID: 0000-0002-1916-6524

НЕДОТРИМАННЯ МІЖНАРОДНИХ ТРУДОВИХ СТАНДАРТІВ ПРИ ЗДІЙСНЕННІ КОДИФІКАЦІЇ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ

Постановка проблеми. Інтеграція України до Європейського Союзу неможлива без зміни національного законодавства та приведення його норм у відповідність до міжнародних стандартів. На даний час проблема впровадження міжнародних стандартів набула для України практичного значення. Це зумовлено необхідністю підготовки та прийняття проекту нового Трудового кодексу України, робота над яким триває не перший рік. Наразі у Верховній Раді зареєстровано чотири законопроекти Трудового кодексу, але аналіз кожного з них вказує на те, що не всі норми запропонованих законопроектів відповідають міжнародним стандартам, а, відтак, не можуть бути прийняті.

Стаття 9 Конституції України проголошує, що чинні міжнародні договори, згоду на обов'язковість яких надано Верховною Радою України, є частиною національного законодавства України¹.

Статтею 8-1 Кодексу законів про працю України передбачено, що якщо міжнародним договором або міжнародною угодою, у яких бере участь Україна, встановлено інші правила, ніж ті, що їх містить законодавство України про працю, то застосовуються правила міжнародного договору або міжнародної угоди². Це все вказує на те, що чинне вітчизняне законодавство закріплює можливість прямого застосування норм міжнародного права, а також пріоритет міжнародних норм перед нормами національного права, у тому числі й у сфері трудового права. У зв'язку з цим Трудовий кодекс України має відповідати загальноновизнаним правам і принципам у сфері праці, зокрема Загальній декларації прав людини, Міжнародному пакту про економічні, соціальні і культурні права, Європейській соціальній хартії (переглянутій), конвенціям і рекомендаціям Міжнародної організації праці, актам Європейського Союзу та іншим міжнародно-правовим актам.

Але застосування міжнародних трудових стандартів та зарубіжного досвіду має відбуватися з обов'язковим урахуванням особливостей, що характеризують правові системи різних країн, у тому числі й нашої держави.

© Н.А. Циганчук, 2019

* *Nataliya Tsyhanchuk, Ph.D. in Law, Associate Professor, Associate Professor of the Academy of Labour, Social Relations and Tourism*

У 2018 р. в рейтингу дотримання трудових прав, що був підготовлений Міжнародною Конфедерацією Профспілок, Україна опинилася у п'ятій з шести груп і найгірше в Європі гарантує захист прав працівників. Так, зарплата українців – найнижча в Європі. За даними Doing Business 2019, за некваліфіковану працю наші громадяни отримували 123,3 євро, тоді як в країнах, куди від'їжджає найбільше українських мігрантів, зарплата більша у рази. Зокрема, у Болгарії – 300 євро, у Чехії – 410 євро, у Польщі – 610 євро, Португалії – 700 євро, Іспанії – 900 євро, Німеччині – 1498 євро, Великій Британії – 1600 євро. Процедура найму та звільнення працівників в Україні зручна для роботодавців. За інформацією Global Competitiveness Index 2018, у 22 країнах ЄС власники-роботодавці користуються меншою гнучкістю в питаннях звільнення. У 2018 р. в Україні Держстат не зареєстрував жодного офіційного страйку³.

Все це дає підстави зробити висновок про те, що в Україні порушується ряд конституційних норм, які гарантують громадянам України право на працю, на офіційне працевлаштування, на страйки, на гідну оплату праці, на відпочинок, на охорону праці, на соціальний захист та те, що держава не виконує свої основні зобов'язання щодо своїх громадян. Таке становище недопустиме і потребує якнайшвидшого виправлення. А це можливо, в тому числі, і шляхом прийняття законодавчого акта, який відповідатиме міжнародним стандартам у галузі праці, усуне прогалини та недоліки чинного законодавства. Саме таким і має бути новий Трудовий кодекс.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання розроблення концепції реформування трудового законодавства України і його подальшого розвитку, а також прийняття нового Трудового кодексу уже тривалий час були предметом наукових дискусій та досліджень. Особливого значення для прийняття якісного законодавчого акта, що буде регулювати відносини праці в Україні, набувають наукові доробки відомих українських вчених: Н.Б. Болотіної, В.С. Венедіктова, І.П. Гаращенко, Ю.М. Гришиної, Л.П. Грузінової, В.В. Жернакова, М.І. Іншина, Л.І. Лазор, А.Р. Мацюка, К.В. Мельника, П.Д. Пилипенка, С.М. Прилипка, О.І. Процевського, В.Г. Ротаня, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишевої, В.І. Щербини, О.М. Ярошенка та інших науковців. Але багато питань потребують подальшого дослідження та вдосконалення, а запропоновані законопроекти – доопрацювання та приведення їх у відповідність з міжнародними нормами права.

Формулювання мети статті. У зв'язку з цим дана тема не втрачає своєї актуальності, а метою цієї статті є аналіз законопроектів нового Трудового кодексу України та проекту Закону «Про працю» на відповідність міжнародним трудовим стандартам та нормам вітчизняного трудового законодавства.

Виклад основного матеріалу. 29 серпня 2019 р. Верховною Радою був зареєстрований законопроект № 0955 на заміну законопроекту № 1658, який уже був проголосований у першому читанні та очікував на розгляд у другому, але був відкликаний Верховною Радою нового скликання як такий, що не відповідає нормам і принципам міжнародного права і ратифікованим Україною Конвенціям Міжнародної Організації Праці⁴.

Слід зазначити, що у квітні 2016 р. Міжнародна Організація Праці (далі – МОП), у рамках технічної допомоги МОП щодо реформи трудового права в Україні, надала «Меморандум технічних зауважень до проекту Трудового кодексу 2015 (Україна)»⁵. Вказаний документ містить аналіз передумов та обґрунтування реформи трудового законодавства в Україні, а також 59 рекомендацій для розробників проекту, що стосуються його удосконалення. При підготовці законопроектів № 1658 до другого читання багато рекомендацій МОП були враховані. Крім того, норми даного проекту пройшли порівняння з національними законами та практикою у сфері праці Польщі, Чехії, Угорщини та Фінляндії. Ці держави були обрані через їхню територіальну близькість, схожий шлях розвитку та подібність законодавства про працю. Проте аналіз законопроектів № 0955 вказує на те, що його окремі норми не доопрацьовані і тому не відповідають нормам чинного законодавства України, що регулюють трудові відносини, а також суперечать нормам інших галузей права, положенням деяких законодавчих актів та міжнародним стандартам. 10 вересня 2019 р. вищезазначений законопроект було знято з розгляду.

08 листопада 2019 р. був зареєстрований законопроект № 2410, поданий народними депутатами Ю.В. Тимошенко, В.Є. Івченком, М.М. Цимбалюком і С.В. Шаховим⁶ та законопроект № 2410-1, поданий Н.Ю. Королевською, С.М. Ларіним, В.П. Бортом, О.С. Качним, Ю.В. Солодом і В.Ф. Кальцевим⁷.

Фактично ці два законопроекти є ідентичними, за винятком незначних змін в тексті окремих норм, у назвах – законопроект № 2410 має назву «Трудовий кодекс України», а законопроект № 2410-1 – «Проект кодексу України про працю», а також у кількості статей – законопроект № 2410 містить 385 статей, а законопроект № 2410-1 – 391. Проекти кодексів складаються із дев'яти книг, а також прикінцевих та перехідних положень.

Проектами враховано норми:

– Директиви Ради від 14 жовтня 1991 р. про обов'язок роботодавця інформувати своїх службовців про умови, що застосовуються до трудового договору чи трудових відносин (91/533/ЄС) – у частині надання працівнику письмової інформації про умови трудового договору⁸;

– Директиви Ради 98/59/ЄС від 20 липня 1998 р. про наближення законодавств членів щодо колективного звільнення – в частині надання поняття масового звільнення⁹;

– Директиви Ради 2000/78/ЄС від 27 листопада 2000 р., що встановлює загальну систему рівного поводження у сфері зайнятості і професійної діяльності – у частині недопущення дискримінації працівників на основі релігії або віросповідання, обмеженості фізичних можливостей, віку або сексуальної орієнтації під час відбору, прийому на роботу та запровадження дієвих механізмів виявлення порушень, посилення забезпечення ефективного доступу населення до інформації¹⁰;

– Директиви Ради 2001/23/ЄС від 12 березня 2001 р. про наближення законів держав-членів, що стосуються охорони прав службовців у випадку передачі підприємств, бізнесових структур або частин підприємств або бізнесових структур – в частині надання інформації про це представникам службовців¹¹;

– Директиви 2003/88/ЄС Європейського Парламенту і Ради від 4 листопада 2003 р. про деякі аспекти організації робочого часу – в частині надання визначення нічного працівника та нічної роботи¹²;

– Директиви Ради 2004/113/ЄС від 13 грудня 2004 р. про імплементацію принципів рівності чоловіків і жінок у доступі до товарів і надання послуг – в частині покладення тягара доказування на відповідача, коли представлено докази дискримінації (як при вирішенні питання про прийняття на роботу, так і при строку дії трудового договору)¹³.

Позитивним є те, що у законопроектах норми вказаних Директив Ради знайшли своє закріплення з урахуванням національних особливостей.

Аналіз законопроектів № 2410 та № 2410-1 вказує, що не зважаючи на низку позитивних положень вони звужують наявний обсяг прав та гарантій найманих працівників і професійних спілок, порушують норми Конституції України, чинного законодавства про працю, а окремі їх норми не відповідають міжнародним стандартам у галузі праці та взятим на себе Україною міжнародним зобов'язанням.

Так, відповідно до ст. 32 Конституції України: «Ніхто не може зазнавати втручання в його особисте і сімейне життя, крім випадків, передбачених Конституцією України».

Згідно зі ст. 31 Конституції України кожному гарантується таємниця телефонних розмов.

Стаття 29 законопроектів № 2410 та № 2410-1 – «Контроль за виконанням працівниками трудових обов'язків» закріплює за роботодавцем право контролювати виконання працівниками трудових обов'язків, у тому числі з використанням технічних засобів. Це можуть бути камери відеоспостереження, додатки у смартфонах, встановлення камер на комп'ютерах тощо. Контроль має здійснюватися на умовах, визначених колективним договором, з обов'язковим письмовим попередженням працівників до початку застосування таких засобів. При цьому роботодавець не вправі контролювати особисті розмови працівників, в тому числі по телефону, якщо їх ведення не є порушенням внутрішнього трудового розпорядку або локальних нормативних актів. Вважаємо, що дана стаття порушує норми Конституції України та може призвести не лише до порушення трудових прав, але й до порушення приватного життя, що охороняється державою, а втручання в його сферу передбачає кримінальну відповідальність.

Суперечить Конвенції МОП № 158 та Рекомендації МОП № 166 від 22 червня 1982 р.¹⁴ про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця ч. 2 ст. 35 та ст. 58 законопроектів, які передбачають укладення строкових трудових договорів та підстави для звільнення у зв'язку із закінченням строкових трудових договорів.

Так, відповідно до ч. 2 ст. 35 законопроектів: «Якщо законом або трудовим договором не встановлено інше, трудовий договір вважається укладеним на невизначений строк».

Застосування у даній нормі виразу: «якщо трудовим договором не встановлено інше» може призвести до зловживань з боку роботодавця в питаннях визначення строку трудового договору та фактично зробить невичерпним перелік випадків укладення строкового трудового договору.

Необґрунтовано широкий перелік випадків укладення строкових трудових договорів містить ст. 58 законопроектів. При цьому, на нашу думку, припинення трудових відносин у зв'язку із закінченням строку дії трудового договору (ст. 80 законопроектів) у випадках, передбачених п. 7–13 ст. 58, просто неможливе.

Обмеженням прав професійних спілок є закріплення в ст. 110 законопроектів права на звільнення за ініціативою роботодавця членів виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) без наявності попередньої згоди виборного органу, членами якого вони є, а також вищестоячого виборного органу цієї профспілки у випадках розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця у зв'язку з невиконанням або неналежним виконанням працівником своїх трудових обов'язків; у зв'язку з виявленням невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі; у зв'язку з нез'явленням працівника на роботу внаслідок тимчасової непрацездатності; у зв'язку з поновленням на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу; у зв'язку з відсутністю працівника на роботі понад два місяці.

Вважаємо, що закріплення норми про спрощення процедури такого звільнення призведе до можливості зловживання роботодавцем цим правом та сприятиме швидкому, незаконному звільненню члена виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника), який займає активну громадянську позицію та відстоює інтереси найманих працівників.

Не зважаючи на допущення роботодавцями масових порушень при виплаті заробітної плати найманим працівникам, законопроекти № 2410 та № 2410-1 при регулюванні питань заробітної плати (глава 6. Оплата праці) не врахували положень Конвенції МОП «Про захист заробітної плати» (переглянутої) від 23 червня 1992 р.¹⁵, якою передбачено права й соціально-трудова гарантії працівників на отримання заробітної плати та обов'язки роботодавця їх забезпечити та гарантувати. У зв'язку з цим норми законопроектів дозволяють встановлювати мінімальну заробітну плату без урахування міжнародних стандартів і без наукового та техніко-економічного обґрунтування.

На нашу думку, вказані законопроекти можуть бути розглянуті після серйозного доопрацювання та приведення їх норм до міжнародних трудових стандартів.

Четвертим законопроектом, який, на думку авторів, має «зробити революцію у трудових відносинах», є Закон України «Про працю» за № 2708¹⁶. Його в порядку законодавчої ініціативи для розгляду Верховною

Радою 28 грудня 2019 р. подав Кабінет Міністрів України на виконання Програми діяльності Кабінету Міністрів України, схваленої постановою Верховної Ради України № 188-IX від 04 жовтня 2019 р., а також Указу Президента України № 713/2019 «Про невідкладні заходи щодо забезпечення економічного зростання, стимулювання розвитку регіонів та запобігання корупції».

Документ планується прийняти за прискореною процедурою. Спеціально для цього, згідно з регламентом, він містить 98 статей, які не можуть повною мірою врегулювати відносини праці.

Експертиза проекту закону в частині його відповідності Конституції України та іншим законам, а також правилам підготовки проектів актів законодавства та нормопроєктувальної техніки не проводилась. Громадська антикорупційна та антидискримінаційна експертизи законопроекту також не була проведена. Проект Закону «Про працю» був розроблений без участі соціальних партнерів – роботодавців та професійних спілок.

Як зазначено в Пояснювальній записці до проекту Закону «Про працю»: «Суть проекту акта: лібералізація трудового законодавства, спрямована на створення рівних правил гри та балансу інтересів працівників і роботодавців, надання стимулів для розвитку бізнесу, спрощення входу-виходу з трудових відносин у поєднанні з ефективними механізмами захисту від раптової втрати роботи, полегшення пошуку нової роботи та зниження рівня безробіття».

Проект Закону «Про працю» надає право роботодавцю не виконувати імперативні норми, які визначають обов'язкові правила поведінки сторін трудових відносин, відступати від яких вони не можуть. Саме це, на думку авторів законопроекту, спростить процедуру входу-виходу працівників на ринок праці, мінімізує бюрократичні процедури оформлення трудових відносин, створить сприятливі умови для розвитку бізнесу, забезпечить можливості для побудови ефективної та стійкої системи управління кадрами, що не завдає економічної шкоди суб'єкту господарювання. Визнання трудового договору основним джерелом регулювання індивідуальних трудових правовідносин зменшить втручання держави у відносини між працівником та роботодавцем та знизить ризики накладення штрафів, пов'язаних із невиконанням імперативних приписів законодавства.

З прийняттям вказаного закону втрачають чинність Закони України «Про оплату праці», «Про відпустки», «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», а також акти органів державної влади і управління Союзу РСР та Української РСР з питань трудових відносин, які наразі діють відповідно до постанови Верховної Ради України № 1545 від 12 вересня 1991 року. При цьому аналіз проекту Закону «Про працю» вказує на те, що ним не охоплено питання, які регулюються вищезазначеними нормативно-правовими актами. Це призведе до прогалин у чинному трудовому законодавстві та, у разі порушення, у зв'язку з цим, прав найманих працівників, масових звернень до суду, оскільки, згідно з ч. 10 ст. 10 Цивільного процесуального кодексу України: «Забороняється відмова у розгляді справи з мотивів відсутності, неповноти, нечіткості, суперечливості законодавства, що регулює спірні відносини»¹⁷.

Авторами закону не враховані ратифіковані Україною Конвенції МОП та зобов'язання, які наша країна взяла на себе, підписавши Угоду про асоціацію з ЄС в питаннях трудових відносин. Аналіз проекту закону вказує, що його положення грубо порушують норми Конституції України, чинного трудового законодавства та не відповідають міжнародним трудовим стандартам.

Після ознайомлення з проектом Закону «Про працю» 4-та Асамблея Всеєвропейської регіональної ради 17 грудня 2019 р. прийняла «Заяву щодо ситуації в Україні»¹⁸, в якій висловила серйозну занепокоєність міжнародного профспілкового руху тим, що відбувається в Україні. А Генеральна асамблея Пан'європейської регіональної ради звернула увагу вищих посадових осіб України на необхідність прийняття Закону «Про працю» тільки після його публічного обговорення та діалогу з усіма соціальними партнерами і запропонувала уряду України скористатися технічною допомогою Міжнародної Організації Праці для підготовки Трудового кодексу, що відповідав би міжнародним стандартам. Все це вказує на те, що проект Закону «Про працю» не може бути прийнятий Верховною Радою у запропонованій редакції.

Висновки. Отже, є нагальна необхідність прийняття нового Трудового кодексу України. Проте це має бути такий законодавчий акт, який відповідає усім міжнародним трудовим стандартам та побудований на принципах соціального партнерства, де сторони трудового договору – працівник та роботодавець заінтересовані у відносинах один з одним, а процедури цих відносин чітко визначені імперативними нормами, встановленими державою. Наразі жоден із чотирьох законопроектів не відповідає вищевказаним вимогам.

¹ Конституція України. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. С. 8.

² Кодекс законів про працю Української РСР від 10 грудня 1971 р. *Відомості Верховної Ради Української РСР*. 1971. № 50. С. 375.

³ URL: <https://www.ituc-csi.org/?lanq=en>

⁴ Законопроект Нового трудового кодексу України № 0955 від 29 серпня 2019 р. URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=66555

⁵ Меморандум технічних зауважень до проекту Трудового кодексу 2015 р. URL: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/MU16012.html

⁶ Законопроект Нового трудового кодексу України № 2410 від 08 листопада 2019 р. URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331

⁷ Законопроект Нового трудового кодексу України № 2410-1 від 08 листопада 2019 р. URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331

⁸ Директива Ради № 91/533/ЄС від 14 жовтня 1991 р. URL: http://online.budstandart.com/ua/catalog/doc-page?id_doc=77791

⁹ Директива Ради № 98/59/ЄС від 20 липня 1998 р. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1488788409158&uri=CELEX:31998L0059>

¹⁰ Директива від 27.11.2000 № 2000/78/ЄС Про встановлення загальної системи рівного відношення у сфері зайнятості та професійної діяльності. URL: http://online.budstandart.com/ua/catalog/doc-page.html?id_doc=67418

¹¹ Директива Ради 2001/23/ЄС від 12 березня 2001 р. про наближення законів держав-членів, що стосуються охорони прав працівників у разі зміни власника підприємства, бізнесу чи їх частини (Офіційний вісник ЄС, L 82, 22 березня 2001 р. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:32001L0023&from=BG>

¹² Директива Ради 2003/88/ЄС від 04 листопада 2003 р. Про деякі аспекти організації робочого часу. URL: http://online.budstandart.com/ua/catalog/doc-page.html?id_doc=77782

¹³ Директива Ради № 2004/113/ЄС від 13 грудня 2004 р. про імплементацію принципів рівності чоловіків і жінок у доступі до товарів і надання послуг (Офіційний вісник ЄС, L 373/37, 21 грудня 2004 року). URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32004L0113>

¹⁴ Конвенція МОП № 158 та Рекомендація МОП № 166 від 22 червня 1982 р. про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_005

¹⁵ Конвенція МОП № 95 від 23 червня 1992 р. про захист заробітної плати. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_146

¹⁶ Проект Закону «Про працю» № 2708 від 28 грудня 2019 р. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67833

¹⁷ Цивільний процесуальний кодекс України від 18 березня 2004 р. № 1618-IV. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*. 2004. № 40741, 42. Ст. 492.

¹⁸ Заява 4-тої Асамблеї Всеєвропейського регіональної ради від 17 грудня 2019 р. щодо ситуації в Україні. URL: <http://www.atomprofspilka.info/downloadfile/3391>

References:

Konstytutsiia Ukrainy (2016). *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy*, 30, 8 [in Ukrainian].

Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrain's'koi RSR (10 hrudnia 1971). *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrain's'koi RSR*, 50, 375. URL: <https://www.ituc-csi.org/?lanq=en> [in Ukrainian].

Zakonoproiekt Novoho trudovoho kodeksu Ukrainy № 0955 (29 serpnia 2019). URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=66555 [in Ukrainian].

Memorandum tekhnichnykh zauvazhen' do proiektu Trudovoho kodeksu 2015 (Ukraina). URL: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/MU16012.html [in Ukrainian].

Zakonoproiekt Novoho trudovoho kodeksu Ukrainy № 2410 vid 08.11.2019 r. URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331 [in Ukrainian].

Dyrektiva Rady № 91/533/Yes vid 14 zhovtnia 1991 r. URL: http://online.budstandart.com/ua/catalog/doc-page?id_doc=77791 [in Ukrainian].

Dyrektiva Rady № 98/5933/Yes vid 20 chervnia 1998 r. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1488788409158&uri=CELEX:31998L0059>

Dyrektiva Rady № 2000/78/Yes vid 27.11.2000 Pro vstanovlennia zahal'noi systemy rivnogo vidnoshennia u sferi zajniatosti ta profesijnoi diial'nosti. URL: http://online.budstandart.com/ua/catalog/doc-page.html?id_doc=67418 [in Ukrainian].

Dyrektiva Rady 2001/23/Yes vid 12 bereznia 2001 r. pro nablyzhennia zakoniv derzhav-chleniv, scho stosuiut'sia okhorony prav pratsivnykiv u razi zminy vlasnyka pidpriemstva, biznesu chy ikh chastyny. *Ofitsijnyj visnyk Yes*, L 82, 22 bereznia 2001 r. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:32001L0023&from=BG>

Dyrektiva Rady 2003/88/ES vid 04.11.2003. URL: http://online.budstandart.com/ua/catalog/doc-page.html?id_doc=77782 [in Ukrainian].

Dyrektiva Rady № 2004/113/Yes vid 13.12.2004. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32004L0113>

Konventsiiia MOP № 158 ta Rekomendatsiia MOP № 166 vid 22 chervnia 1982 r. pro prypynennia trudovykh vidnosyn z initsiatyvy robotodavtsia. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_005 [in Ukrainian].

Konventsiiia MOP № 95 vid 23 chervnia 1992 r. pro zakhyst zarobitnoi platy. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_146 [in Ukrainian].

Proiekt Zakonu «Pro pratsiu» № 2708 vid 28 hrudnia 2019 r. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67833 [in Ukrainian].

Tsyvil'nyj protsesual'nyj kodeks Ukrainy vid 18 bereznia 2004 r. № 1618-IV. *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy (VVR)*, 2004, 40–41, 42, st.492 [in Ukrainian].

Zaiava 4-toi Asamblei Vseievropejs'koho rehional'noi rady vid 17 hrudnia 2019 r. schodo sytuatsii v Ukraini. URL: <http://www.atomprofspilka.info/downloadfile/3391> [in Ukrainian].

Резюме

Циганчук Н.А. Недотримання міжнародних трудових стандартів при здійсненні кодифікації законодавства про працю.

У статті автор проводить аналіз окремих норм проєктів нових Трудових кодексів та проєкту Закону «Про працю» на їх відповідність міжнародним трудовим стандартам та вказує на недоліки законопроєктів, які підлягають врахуванню при підготовці до розгляду Верховною Радою.

Ключові слова: міжнародні трудові стандарти, проєкт нового Трудового кодексу України, проєкт Закону «Про працю», порушення трудових прав, імперативні норми, звільнення профспілкового представника.

Резюме

Цыганчук Н.А. Несоблюдение международных трудовых стандартов при осуществлении кодификации законодательства о труде.

В статье автор проводит анализ отдельных норм проектов новых Трудовых кодексов и проекта Закона «О труде» на их соответствие международным трудовым стандартам и указывает на недостатки законопроектов, которые нужно исправить при подготовке к рассмотрению Верховным Советом.

Ключевые слова: международные трудовые стандарты, проект нового Трудового кодекса, проект Закона «О труде», нарушение трудовых прав, императивные нормы, увольнение представителя профсоюзов.

Summary

Nataliya Tsyhanchuk. Non-compliance with international labor standards in the implementation of codification of labor legislation.

The integration of Ukraine into the European Union requires amendments to national legislation and harmonizing its norms with international standards. At present, it is necessary to prepare and adopt a new Labor Code of Ukraine. In the Verkhovna Rada four Draft Labor Codes have been registered, but the analysis of each of them indicates that not all norms of the proposed drafts meet international standards.

International labor standards and of foreign experience should be applied with due regard for the features of the legal systems of different countries, including ours.

The issues of developing the concept of reforming the labor legislation of Ukraine and its further progress, as well as the adoption of the new Labor Code, have long been the subject of scientific debate and research. But many questions are not answered. In this regard, this topic is still relevant.

Draft Law № 0955 was registered in the Verkhovna Rada, replacing Draft Law № 1658, which had already been voted for at first reading and had been awaiting for consideration at second reading, but was revoked by the Verkhovna Rada of the new convocation because of its inconsistency with the norms and principles of international law and with International Labor Organization Conventions ratified by Ukraine.

The analysis of Draft Law № 2410 and Draft Law № 2410-1 indicates that they also do not meet international labor standards and therefore require improvement.

Draft Law on Labor № 2708, submitted by the Cabinet of Ministers of Ukraine, contradicts the Constitution of Ukraine and other laws and had been developed without the involvement of social partners, that is employers and trade unions.

The authors of the Draft Law had not taken into account the ILO Conventions, ratified by Ukraine, and the commitments undertaken by Ukraine as a result of signing the Association Agreement with the EU in labor relations issues. The analysis of the Draft Law shows that its provisions commit the gross violation of the norms of the Constitution of Ukraine and of the current labor legislation and do not meet international labor standards. It is necessary to adopt a new Labor Code of Ukraine, but it must be a legislative instrument that meets all international labor standards and is built on the principles of social partnership.

Key words: international labor standards, Draft Labor Code of Ukraine, Draft Law on Labor, violation of labor rights, imperative rules, dismissal of a trade union representative.

DOI: 10.36695/2219-5521.4.2019.38

УДК 347.254:325.11(477)

А.О. ВОЛКОВА

*Анастасія Олександрівна Волкова, молодший науковий співробітник Інституту економіко-правових досліджень НАН України**

ORCID: 0000-0002-3155-6592

СУЧАСНА ПРАКТИКА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ВНУТРІШНЬО ПЕРЕМІЩЕНИХ ОСІБ СОЦІАЛЬНИМ ЖИТЛОМ ТА ЖИТЛОВИМИ ПРИМІЩЕННЯМИ З ФОНДІВ ЖИТЛА ДЛЯ ТИМЧАСОВОГО ПРОЖИВАННЯ

Постановка проблеми. За офіційною інформацією Міністерства соціальної політики України станом на 09 грудня 2019 р. в Україні налічується 1 428 919 внутрішньо переміщених осіб (далі – ВПО)¹, що відповідно дорівнює 3,39 % населення від наявного в Україні (42 153 201 особи)². Опитування такої категорії громадян свідчить про те, що питання забезпечення житлом і досі залишається для них одним із найважливіших. Кризова ситуація у житловій сфері, яка бере свій початок ще за радянських часів, особливо гостро стала зрозумілою на рівні держави, на жаль, тільки у зв'язку з внутрішнім переміщенням громадян в межах країни (внаслідок збройного конфлікту на Сході України) та неготовністю держави вирішувати їхні житлові проблеми через відсутність ресурсів, необхідних для задоволення потреб переміщених осіб. Наразі, незважаючи на задеклароване Конституцією України право кожного на житло, реалізувати його практично неможливо.

© А.О. Волкова, 2019

* *Anastasia Volkova, Junior Researcher of Institute of Economic and Legal Research of NAS of Ukraine*