

Трудове право

УДК 349.2:061ЄС

Марчук Юлія Олегівна

студентка

Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

Марчук Юлия Олеговна

студентка

Национального юридического университета имени Ярослава Мудрого

Marchuk Yuliia

Student of the

Yaroslav Mudriy National Law University

Науковий керівник:

Бойчук Дмитро Сергійович

кандидат юридичних наук,

асистент кафедри міжнародного права

Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого

**АДАПТАЦІЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ ДО
МІЖНАРОДНИХ СТАНДАРТІВ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ
АДАПТАЦИЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА УКРАИНЫ К
МЕЖДУНАРОДНЫМ СТАНДАРТАМ ЕВРОПЕЙСКОГО СОЮЗА
ADAPTATION OF THE LABOR LEGISLATION OF UKRAINE TO THE
INTERNATIONAL STANDARTS OF EUROPEAN UNION**

Анотація. Стаття присвячена висвітленню особливостей процесу адаптації українського законодавства до законодавства Європейського Союзу (далі за текстом - ЄС).

Надано загальну характеристику поняттю і змісту адаптації українського законодавства до міжнародних стандартів ЄС. Визначено

основні джерела ЄС у сфері регулювання трудових відносин та розкрито принципи, на яких базується європейське трудове законодавство.

Розглянуто недоліки законодавства України у цій сфері, наведено існуючі напрацювання авторитетних вчених, зокрема щодо імплементації існуючих вдалих принципів ЄС на національному рівні. Також подано пропозиції щодо розвитку й удосконалення нормативно-правового забезпечення у сфері праці під впливом європейських трудових стандартів.

Ключові слова: трудове право, адаптація трудового законодавства, інтеграція, європейські стандарти.

Аннотація. Стаття посвячена освещению особенностей процесса адаптации украинского законодательства к законодательству Европейского Союза (далее - ЕС).

Предоставлено общую характеристику понятию и содержанию адаптации украинского законодательства к международным стандартам ЕС. Определены основные источники ЕС в сфере регулирования трудовых отношений и раскрыты принципы, на которых базируется европейское трудовое законодательство.

Рассмотрены недостатки законодательства Украины в этой сфере, приведены существующие наработки авторитетных ученых, в том числе по имплементации существующих удачных принципов ЕС на национальном уровне.

Также представлены предложения по развитию и совершенствованию нормативно-правового обеспечения в сфере труда под влиянием европейских трудовых стандартов.

Ключевые слова: трудовое право, адаптация трудового законодательства, интеграция, европейские стандарты.

Summary. *The article is dedicated to the highlighting of peculiarities of the process of adaptation of the labor legislation of Ukraine to the legislation of the European Union (hereinafter - the EU).*

The general description of the concept and content of the adaptation of Ukrainian legislation to the EU international standards is provided. The main EU sources in the area of regulating labor relations are identified and the principles on which European labor law is based are revealed.

The shortcomings of the Ukrainian legislation in this area are examined, the existing achievements of reputable scientists, in particular that relate to the implementation of the existing successful EU principles at the national level are presented.

Also the proposals that relate to the development and improvement of legal support in the area of labor under the influence of European labor standards are provided.

Key words: *labor law, adaptation of labor legislation, integration, European standards.*

Постановка проблеми. Трудове право досі залишається однією з основних галузей права України.

На сучасному етапі розвитку українського законодавства воно перебуває в стадії реформування під впливом багатьох соціально-економічних чинників.

У сучасних умовах розвитку України одним із найкращих способів реалізації національних інтересів суспільства, а також одним із найважливіших питань державної політики є процес входження до провідної європейської організації - Європейського Союзу. Саме тому стратегія європейської інтеграції проявляється в усіх сферах суспільного та державного життя і трудове законодавство не є виключенням. Роль права Європейського Союзу зростає через те, що внаслідок сучасної глобалізації,

взаємний вплив та взаємозалежність між державами лише збільшується. І тому актуальність цієї теми лише зростає внаслідок невідповідності численної кількості норм вітчизняного трудового законодавства європейським правовим стандартам у сфері регулювань найманої праці, а також недостатнього існуючого адаптаційного механізму впровадження норм права Європейського Союзу у національне законодавство.

Аналіз досліджень та публікацій. Питанням адаптації трудового законодавства України до законодавства ЄС у тій чи іншій мірі приділяли увагу Н. Б. Болотіна, М. І. Іншин, С. Клауверт, І. Я. Кисельов, А.Ю. Денисевич, Р. З. Лівшиця, Н. В. Комарницька, К. В. Мельник, Ю. П. Орловський, В. В. Форманюк П. Д. Пилипенко, С. М. Прилипко, В. Г. Ротань, О. А. Телічко, Н. М. Хуторян, Г. І. Чанишева, О. М. Ярошенко та деякі інші вчені.

Метою статті є аналіз та визначення стану процесу адаптації українського трудового законодавства до законодавства Європейського Союзу, а також внесення певних рекомендацій та можливих пропозицій щодо покращення механізму адаптації та удосконалень нормативно-правового забезпечення.

Виклад основного матеріалу. Інтеграція України до європейських структур зумовила проблему адаптації трудового законодавства до законодавства Європейського союзу та до європейських стандартів.

Адаптація трудового законодавства України до законодавства Європейського Союзу - це послідовний процес наближення її правової системи, включаючи законодавство, правотворчість, юридичну техніку, практику, правозастосування до правової системи Європейського Союзу відповідно до критеріїв, що висуваються Європейським Союзом до держав, які мають намір приєднатися до нього [1, с. 20].

Важливою складовою даного процесу є проведення реформ, пов'язаних з трудовим законодавством, удосконалення чинних правових

норм та прийняття інших не менш важливих нормативно-правових актів у сфері праці [2, с. 104].

Підписання Угоди про асоціацію з ЄС поставило перед Україною низку певних завдань, до яких належить також і гармонізація та адаптація національного законодавства України відповідно до міжнародних стандартів Європейського Союзу (далі - ЄС).

Установчі договори ЄС закріплюють низку основоположних правил, якими він зобов'язаний керуватись в різних сферах своєї діяльності. Вищезгадані правила можуть бути названі загальними принципами діяльності ЄС. Їх головним джерелом є спеціальний розділ Договору про функціонування ЄС «Положення загального застосування». Такі принципи визначають потреби, на які Союз повинен звертати особливу увагу під час реалізації своєї компетенції. Вони також можуть стосуватися гострих проблем суспільного життя, які Союз не може оминати своєю увагою у всіх сферах своєї компетенції (наприклад, проблема забезпечення рівності чоловіків і жінок, у тому числі і в контексті трудового законодавства). До таких принципів можна віднести: згаданий вже принцип забезпечення рівності між чоловіками та жінками, сприяння високому рівню зайнятості, соціального захисту, боротьби із соціальною дискримінацією [3, с. 68-69].

Водночас відповідно до ст. 151 Договору про функціонування ЄС від 25.03.1957 р., пам'ятаючи про основоположні соціальні права, визначені в Європейській соціальній хартії, підписаній в Туріні 18 жовтня 1961 року, та в Хартії Співтовариства про основоположні права працівників 1989 року, основними цілями союзу та держав-членів визнаються : сприяння зайнятості, поліпшення умов життя та праці для створення можливості їх гармонізації, водночас підтримуючи процес вдосконалення; належний соціальний захист; діалог між керівництвом та найманими працівниками та розвиток людських ресурсів заради досягнення тривалого високого рівня зайнятості та боротьби проти виключення.

Також відповідно ст. 153 цього ж Договору з метою досягнення цілей статті 151 Союз підтримує та доповнює діяльність держав-членів у таких сферах:

(a) покращення, зокрема, робочого середовища з метою захисту здоров'я та безпеки працівників; (b) умови праці; (c) соціальне забезпечення та соціальний захист працівників; (d) захист працівників після закінчення трудового договору; (e) інформування та консультація працівників; (f) представництво та колективний захист інтересів працівників та працедавців, включаючи право працівників брати участь у спільному управлінні; (g) умови працевлаштування громадян третіх країн, які на законних підставах проживають на території Союзу; (h) інтеграція осіб, виключених із ринку праці, без шкоди статті 166; (i) рівність жінок та чоловіків щодо їхніх можливостей на ринку праці та ставлення на роботі; (j) боротьба проти соціального виключення; (k) модернізація систем соціального захисту без шкоди пункту (c) [4].

За загальним правилом право ЄС дуже часто регулює ті сфери трудового права, які держави-члени не можуть самостійно регулювати без втручання економічного та політичного Союзу. Тобто йдеться про принцип субсидіарності. Він означає, що співтовариство діє лише у тому випадку, коли досягнення певних цілей, які стоять перед співтовариством, є неможливим через зусилля держав-членів.

Одним з найважливіших завдань ЄС у соціально-трудої сфері є забезпечення свободи пересування осіб відповідно до ст. 19 Угоди про асоціацію між Україною та ЄС від 27.06.2014 р. [5].

У широкому розумінні це означає вільний рух студентів, працівників та осіб, які є громадянами третіх країн, зокрема безвізове пересування осіб відповідно до Шенгенської Угоди.

Свобода пересування працівників є основоположним принципом функціонування європейського ринку робочої сили та ключовим принципом трудового права ЄС.

Норми трудового права ЄС закріплені основним чином в актах як первинного так і вторинного права ЄС, зокрема в Амстердамському договорі, декількох розпорядженнях та близько 100 директивах.

У трудовому праві ЄС виокремлюються такі основні інститути: трудовий договір, робочий час і час відпочинку, охорона праці і здоров'я працівників, консультації та участь працівників в управлінні виробництвом, професійне навчання, рівність у сфері трудових відносин, соціальний захист та інші [6, с. 109].

Що стосується заборони дискримінації у питаннях праці та зайнятості на території ЄС, важливо зазначити, що це питання регулюється на рівні ЄС насамперед установчими документами.

Так, ст. 18 Договору про функціонування Європейського Союзу забороняє дискримінацію за ознакою державної приналежності, а ст. 19 вищезгаданого Договору надає Європейському Союзу правомочності щодо вжиття заходів по боротьбі з дискримінацією за іншим, підставами. У ст. 157 закріплено принцип рівної оплати за рівну працю для чоловіків і жінок.

Що стосується адаптації українського законодавства до принципу заборони дискримінації у питаннях праці та зайнятості, то варто зазначити ч. 1 ст. 17 Угоди про асоціацію, яка містить вимоги, що стосуються поводження з працівниками, а саме : відповідно до законів, умов та процедур, що застосовуються у державі-члені та в ЄС, ставлення до працівників, які є громадянами України та які законно працевлаштовані на території держави-члена, має бути вільним від будь-якої дискримінації на підставі громадянства стосовно умов праці, винагороди або звільнення порівняно з громадянами цієї держави-члена [5].

На законодавчому рівні в Україні принцип рівності та заборони дискримінації у сфері трудових відносин закріплений в Стаття 2⁻¹ Кодексу законів про працю України від 10.12.1971 р., (далі - КЗпП України). Проте даний принцип стосується лише громадян України. Дане положення закріплене і в ч. 6 ст. 43 КЗпП, яка гарантує захист від незаконного звільнення тільки громадянам України, а також у ч. 4 ст. 36, яка встановлює, що лише громадяни України мають право на участь у професійних спілках з метою захисту своїх трудових і соціально-економічних прав та інтересів [7].

Це не відповідає вимогам статей 6 і 7 ратифікованого Україною Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права [8] та п. 4 ст. 19 Європейської соціальної хартії [9].

Українське законодавство у питанні працевлаштування іноземних громадян суперечить європейським стандартам і потребує зміни, адже коло прав та свобод іноземців є звуженим порівняно з таким у межах Європейського Союзу. Тому варто внести зміни до національних підзаконних актів з питань отримання дозволу на працевлаштування працівниками-мігрантами з урахуванням стандартів ЄС, згідно з якими це право може бути обмеженим тільки з метою охорони національної безпеки, громадського порядку, здоров'я й моральності населення.

Охорона праці є не менш важливим інститутом трудового права в межах Європейського Союзу.

Основним актом вторинного права, що регулює відносини в даній сфері є директива 89/391/ЕЕС від 12.06.1989 р. [10] про вжиття заходів, спрямованих на забезпечення безпеки та охорони здоров'я на роботі.

В першу чергу роботодавець повинен забезпечити охорону здоров'я та безпеку працівника під час здійснення ним трудової діяльності.

По-друге, працівник повинен сприяти охороні здоров'я та створенню безпечних умов праці не лише для себе, а й для інших працівників.

По-третє, у разі виникнення непередбачених або надзвичайних ситуацій роботодавець не несе відповідальності або несе обмежену відповідальність за шкоду, заподіяну здоров'ю працівника [11, с. 183].

Варто зазначити, що у національному законодавстві України такому інституту трудового права як охорона праці присвячена Глава 11 КЗпП України.

Необхідно повністю погодитись з Ю.С. Кашкіним в тому, що «найважливішою гарантією забезпечення прав трудового колективу на управління підприємством є реалізація права працівників на інформування та консультації на підприємстві» [12, с. 184].

З метою забезпечення реалізації даного права Європейським союзом були прийняті директива 2002/14/ЕС від 11.03.2002 р., яка встановлює загальні рамки інформування та консультування працівників у Європейському союзі і директива 94/45/ЕС від 22.09.1994 р., яка регулює питання установи на підприємствах і групах підприємств, що діють в Європейському союзі, Європейської виробничої ради або процедури з метою інформування працівників та проведення з ними консультацій.

Відповідно до директиви 2002/14/ЕС від 11.03.2002 р. до прав працівників, що стосуються доступу до інформації та участі в консультаціях належать: надання та отримання інформації щодо поточного та можливого розвитку діяльності підприємства, проведення консультацій щодо стану, структури й можливого розвитку діяльності підприємства [13, с. 181].

Що стосується національного законодавства України, то у КЗпП України закріплений лише принцип забезпечення права працівників на участь в управлінні юридичною особою. Що стосується правил інформування працівників та проведення консультацій, то на законодавчому рівні вони ніде не прописані, а визначаються лише локальними нормативно-правовими актами.

Ще одним важливим інститутом трудового права, що регулюється законодавством ЄС є робочий час та час відпочинку. Правовідносини, які стосуються права працівників на відпочинок, а також інших стандартів робочого часу та щорічних відпусток, регулюються Директивою Ради № 2003/88/ЄЕС [14].

Якщо аналізувати відповідність українського законодавства положенням Директиви, то слід сказати, що положення Директиви здебільшого враховуються нормами національного законодавства. До прикладу, згідно з ст.50 КЗпП України, нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати 40 годин на тиждень [7].

Дане положення відповідає ст. 6 Директиви № 2003/88/ЄЕС, де зазначено, що норма тривалості робочого часу за тиждень не може перевищувати 48 годин, включаючи й надурочний час [14].

Щодо гарантій, які нерозривно перебувають у зв'язку з реалізацією права людини на працю, є право людини бути повідомленим про майбутні умови праці, а також умови їх забезпечень. Директива № 91/533/ЄЕС присвячує себе регулюванню питань щодо інформувань працівників про умови їхнього трудового договору [15]. Проводячи аналіз із національним законодавством, слід сказати, що норми цієї Директиви певним чином враховані і в чинному трудовому законодавстві України, а саме у ст. 29 КЗпП України, яка регламентує правило, відповідно до якого, до початку роботи за укладеним трудовим договором власник або уповноважений ним орган зобов'язаний: під розписку проінформувати працівника про майбутні умови праці, роз'яснити його права і обов'язки тощо [7].

Проте засоби, якими ця інформація має бути надана, і терміни, в які вона має бути надана, не гарантовані належним чином.

Іноземні працівники не враховані належним чином у даному питанні, зокрема щодо додаткової інформації, яка їм має бути надана, як-от:

тривалість працевлаштування за кордоном; валюта, в якій здійснюватиметься оплата праці.

Угода про Асоціацію між Україною та ЄС, підписана 21 березня 2014 р. (політична частина) і 27 червня 2014 р. (економічна частина), що набула чинності 1 вересня 2017 р., передбачає, зокрема, що «... Сторони посилюють діалог та співробітництво щодо забезпечення гідної праці, політики зайнятості, безпечних та здорових умов праці, соціального діалогу, соціального захисту, соціального залучення, гендерної рівності та недискримінації» (стаття 419) і що «Україна забезпечує поступове наближення до права, стандартів та практики ЄС у сфері зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей, як зазначено у Додатку XL до цієї Угоди» (стаття 424) [5].

Україна ратифікувала Конвенції МОП №№ 81 та 129 про інспекцію праці, якими визначено повноваження, які мають бути наділені інспектори праці для ефективного виконання ними своїх обов'язків. Конвенція МОП № 155 про Безпеку та гігієну праці, також ратифікована Україною, передбачає, що втілення в життя правил Безпеки та гігієни праці повинно бути забезпечено належною і відповідною системою інспекції і що повинно бути передбачено застосування належних санкцій за їх порушення. У цьому ж ключі стаття 4 Директиви 89/391/ЄЕС передбачає обов'язок держав забезпечити, щоб роботодавці, працівники та представники працівників підпадали під правові положення, необхідні для виконання цієї директиви, а також забезпечити належний нагляд і контроль. Тому необхідно наблизити українське законодавство і практику в сфері інспекції праці до вищезгаданих норм і передової практики, особливо для того, щоб підвищити ефективність і дієвість української системи інспекції праці [16].

Висновки. Таким чином, приведення національного законодавства про працю до міжнародних стандартів Європейського союзу направлено на покращення трудових відносин громадян, що не допускає дискримінації у

визначенні умов праці, оплати праці, прийняття та звільнення з роботи, укладання угод, надання відпусток тощо. Потужні євроінтеграційні процеси, необхідність підвищення рівня захисту прав громадян викликають потребу в продовженні реформування національного трудового законодавства. Розроблення дієвої правової моделі адаптації національного трудового законодавства до законодавства Європейського Союзу потребує об'єднання зусиль насамперед фахівців у галузі трудового права й права соціального забезпечення та застосування серйозно аргументованих підходів у цьому напрямку.

Література

1. Смолярова М.Л., Аристархова А.С. Поняття та зміст адаптації законодавства про працю України до законодавства Європейського Союзу //Право та державне управління. 2011. № 2. С.19-22. URL: ua/portal/soc_gum/Ptdu/2011_2/.../PD211_04.pdf.
2. Денисевич А.Ю. Адаптація трудового законодавства України до законодавства Європейського Союзу/ А.Ю. Денисевич// Форум права. 2014. №2 С. 104-107. URL: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/FP_index.htm_2014_2_19.pdf
3. Право Європейського Союзу: основи теорії: підручник / [Т. М. Анакіна, Т. В. Комарова, О. Я. Трагнюк, І. В. Яковюк та ін.] ; за заг. ред. І. В. Яковюка. Харків: Право, 2019. 360 с.
4. Консолідовані версії Договору про Європейський Союз та Договору про функціонування Європейського Союзу від 25.03.1957. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_b06
5. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони // ратифіковано Законом р. № 1678-VII. URL: https://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/984_011

6. Кілімов В.С. До питання про адаптацію законодавства про працю України до законодавства Європейського Союзу / В.С. Кілімов // Юрист України. 2012. № 4. С. 108-113. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/uy_2012_4_19
7. Кодекс законів про працю України: затв. Законом України від 10.12.1971 р. № 322-VIII// Відомості Верховної Ради України, 1971, додаток до № 50. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
8. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права: ратифік. Указом Президії Верховної Ради Української РСР № 2148-VIII від 19.10.1973 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042
9. Європейська соціальна хартія (переглянута): ратифік. Законом України р. № 137-V // Відомості Верховної Ради України, 2006, № 43. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062
10. Директива № 89/391/ЄЕС Ради щодо запровадження заходів заохочення поліпшення безпеки та охорони здоров'я працівників на роботі. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_b23
11. Форманюк В. В. Трудове право в системі права Європейського Союзу / В. В. Форманюк // Часопис цивілістики. 2015. Вип. 18. С. 180-185. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Chac_2015_18_40
12. Кашкин С.Ю. Право Европейского Союза : учебн. пособ. ; [3-е изд., перераб. и доп.] / С.Ю. Кашкин. М. : Проспект, 2011. 274 с.
13. Комарницька Н. В. Реалізація положень Угоди про асоціацію з ЄС у проєкті Трудового кодексу України / Н. В. Комарницька // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія : Право. 2017. Вип. 43(1). С. 179-182. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvuzhpr_2017_43\(1\)_47](http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvuzhpr_2017_43(1)_47)
14. Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council concerning certain aspects of the organisation of working time, 04.11.2003.

// СПС Eur-Lex. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1503576151850&uri=CELEX:32003L0088>

15. Директива Ради №91/533/ЄЕС про обов'язок роботодавця інформувати працівників про умови, що застосовуються до трудового договору чи трудових відносин від 14.10.1991 року. URL: https://www.ilo.org/budapest/what-we-do/projects/enhancing-labadmin-ukraine/events/WCMS_627057/lang--en/index.htm
16. Нормативно-правова база України з інспекції праці. Аналіз і рекомендації. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/projectdocumentation/wcms_632755.pdf