

робіт є те, що, як правило, вони не сприяють зростанню кваліфікації безробітних і ускладнюють їм пошук постійної роботи. У сільській економіці коло громадських робіт досить вузьке, оскільки більшість сезонних робіт вимагає певної кваліфікації. Важливим напрямом сприяння активній політиці зайнятості є розвиток самозайнятості та підприємництва, який спрямований на ство-

рення умов для того, щоб люди могли самі для себе створювати робочі місця.

Систему регулювання зайнятості сільського населення доцільно формувати з урахуванням особливостей сільської економіки, її інфраструктури, стану зовнішнього й внутрішнього ринків праці провідних галузей регіону, умов розподілу і використання сільських трудових ресурсів.

Список використаних джерел

1. *Безтелесна Л.І.* Державне регулювання зайнятості: [підруч.] / Л.І. Безтелесна, Г.М. Юрчик. – Рівне : НУВГП, 2006. – 210 с.
2. *Бідак В.* Складові системи державного регулювання соціального розвитку і соціального захисту / В. Бідак // Україна: аспекти праці. – 2004. – № 1. – С. 35-41.
3. *Голікова Т.В.* Державне управління територіальним економічним розвитком: теорія і практика: [моногр.] / Т.В. Голікова. – К. : Вид-во НАДУ, 2007. – 296 с.
4. *Лібанова Е.* Незареєстрована зайнятість в Україні: формування й можливості державного регулювання / Е. Лібанова, А. Баланда // Україна: аспекти праці. – 2000. – № 4. – С. 3-8.
5. *Мазурок П.* Державні заходи щодо регулювання диференціації доходів населення і зниження бідності / П. Мазурок // Україна: аспекти праці. – 2004. – № 6. – С. 21-25.
6. *Barrett, Garry F., 2000.* "The effect of educational attainment on welfare dependence: Evidence from Canada," *Journal of Public Economics*, Elsevier, vol. 77(2), pages 209-232, August.
7. *Stephanie Aaronson & Bruce Fallick & Andrew Figura & Jonathan Pingle & William Wascher, 2006.* "The Recent Decline in the Labor Force Participation Rate and Its Implications for Potential Labor Supply," *Brookings Papers on Economic Activity*, Economic Studies Program, The Brookings Institution, vol. 37(1). – P. 69-154.
8. Focus on Sustainable Development. Nordic Key Indicators 2006. Nordic Council of Ministers, Copenhagen, 2006. – 18 с.

Стаття надійшла до редакції 01.07.2014 р.

*

УДК 349.2; 331.212.24

*А.О. ПОЛІЩУК, аспірант**
Житомирський національний агроекологічний університет

Адаптація трудового законодавства України до норм європейського права

Постановка проблеми. В сучасних економічних умовах постає проблема заборгованості з оплати праці, яка є достатньо багатогранною. Вона завдає збитків національній економіці не тільки самим фактом заборгованості, а й стримує купівельний попит населення, що у свою чергу гальмує господарську діяльність підприємств, призводить до різного роду вимушених неплатежів, провокує пов'язані з цим майнові супереч-

ки. Одним із шляхів вирішення даного питання є адаптація законодавства України до норм європейського права в площині гарантування оплати праці.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Зазначена проблема залишається недостатньо дослідженою. Основним джерелом інформації є законодавчі акти та нормативні документи України [3, 4, 5], ЄС [6, 7, 9] і міжнародних організацій [8, 10]. Дослідженням процесу адаптації трудового законодавства України до правових норм Європейського Союзу займалися такі вчені, як Н.М. Мужикова, В.Ф. Пузирний, Л.А. Се-

* Науковий керівник – В.М. Микитюк, доктор економічних наук, професор.
© А.О. Поліщук, 2014

миног [1]. Враховуючи всю важливість їхніх пошуків досі існує нагальна потреба висвітлення ключових моментів певних юридичних документів ЄС для побудови механізму адаптації не тільки в загальному вигляді, а й конкретно в ракурсі реалізації гарантування оплати праці в українському законодавстві.

Мета статті – аналіз сучасного стану адаптації трудового законодавства України до норм європейського права, дослідження нормативно-правових актів Європейського Союзу, визначення можливостей, механізму та перспектив запровадження окремих європейських правових норм в Україні.

Виклад основних результатів дослідження. У світлі останніх подій як ніколи актуальною постає інтеграція України до європейської спільноти. Даний процес є багатограним і поєднує у собі багато аспектів. Важливою віхою на цьому шляху зпоміж усього іншого є адаптація українського законодавства до норм європейського права. Для нього фундаментальними є дотримання й захист прав людини, необхідність задоволення соціально-економічних потреб як суспільства, так і конкретних індивідуумів, цінність людського життя та здоров'я. Для визначення й закріплення мінімально необхідних стандартів, регулювання різних сфер трудового життя в Європейському Союзі створені та функціонують численні міжнародні організації, які суттєво впливають на трудове законодавство країн спільноти.

Одним із основних напрямів адаптації нормативної бази України до європейського законодавства є адаптація соціальної політики держави до норм ЄС. Законом України «Про Загальнодержавну програму адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу» від 18 березня 2004 р. № 1629-IV затверджено Загальнодержавну програму адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу. Метою цієї програми є досягнення відповідності правової системи України *acquis communautaire* (правова система Європейського Союзу, яка включає акти законодавства Європейського Союзу (але не обмежується ними), прийняті в рамках Європейського Співтовариства, Спільної зовнішньої полі-

тики та політики безпеки і Співпраці у сфері юстиції та внутрішніх справ) з урахуванням критеріїв, що висуваються Європейським Союзом (ЄС) до держав, які мають намір вступити до нього [3].

Адаптація законодавства України до законодавства ЄС є пріоритетною складовою процесу інтеграції України до Європейського Союзу, що в свою чергу є пріоритетним напрямом української зовнішньої політики.

Право Європейського Союзу має верховенство над правом держав-членів. Директиви є обов'язковими для держав-членів, яким вони адресовані.

Для трудового законодавства центральноевропейських країн характерні такі ключові особливості:

- юридично чітко розрізнені індивідуальні та колективні трудові відносини. На кожні з них поширюються окремі групи нормативно-правових положень, хоча у деяких країнах вони інтегровані в єдиний трудовий кодекс;

- для більшості країн Центральної Європи характерна кодифікація трудового права;

- колективні угоди у цих країнах є обов'язковими до виконання для всіх сторін угоди. Також існує положення, що передбачає поширення дії колективних угод на треті сторони за певних умов [1, с. 124-125].

Згідно зі ст. 4 Кодексу законів про працю України (КЗпП) законодавство про працю складається з КЗпП й інших актів законодавства України, прийнятих відповідно до нього. Чинний КЗпП не містить конкретного терміна “трудове законодавство”, проте в багатьох його статтях зазначено, що регулювання трудових та інших тісно пов'язаних з ними відносин здійснюється саме цим кодексом і чинним законодавством [4].

В українському законодавстві на даний час не передбачено функціонування гарантійних установ. Згідно зі ст. 112 Цивільного кодексу в разі ліквідації юридичної особи вимоги її кредиторів задовольняються у такій черговості:

- 1) по-перше, вимоги щодо відшкодування шкоди, завданої каліцтвом, іншим ушкодженням здоров'я або смертю, та вимоги кредиторів, забезпечені заставою чи іншим способом;

2) по-друге, вимоги працівників, пов'язані з трудовими відносинами, вимоги автора про плату за використання результату його інтелектуальної, творчої діяльності;

3) по-третє, вимоги щодо податків, зборів (обов'язкових платежів);

4) по-четверте, всі інші вимоги.

Вимоги однієї черги задовольняються пропорційно сумі вимог, що належать кожному кредиту цієї черги [5].

Таким чином, існує реальна загроза недодержання заробітної плати працівниками юридичної особи, що ліквідується. Причин для цього дві. По-перше, суми коштів від ліквідації юридичної особи може вистачити лише на задоволення вимог кредиторів першої черги, особливо вимог кредиторів, забезпечених заставою чи іншим способом. По-друге, враховуючи, що розмір статутного фонду господарських товариств, крім акціонерних, а також підприємств інших форм власності, законодавством не регламентується, коштів від ліквідації такої юридичної особи може не вистачити навіть на задоволення вимог першої черги. Особливо якщо така юридична особа не має власного майна і користується орендним майном.

Натомість законодавство країн Європи передбачає переведення розрахунків з оплати праці при ліквідації юридичної особи на гарантійні установи. Механізм їх утворення та функціонування регулюється Директивою Європейського Парламенту й Ради 2002/74/ЄС, яка вносить зміни до Директиви Ради 80/987/ЄЕС ЄЕС від 20 жовтня 1980 року про зближення правових положень держав-членів щодо захисту найманих працівників у випадку неплатоспроможності їхнього роботодавця, Конвенцією Міжнародної організації праці № 173 1992 року про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця, Рекомендацією про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця № 180. Директивою 2002/74/ЄЕС від 23 вересня 2002 року на країни-члени ЄС покладено обов'язок створити гарантійні установи, що здійснюватимуть виплату заробітної плати працівникам, якщо роботодавець стане неплатоспроможним. Роботодавці зобов'язані робити внески у фінансування цих установ

[6]. Згідно зі ст. 5 Конвенції у випадку неплатоспроможності роботодавця вимоги працівників, які впливають із трудових відносин, захищаються за допомогою привілею так, що їх задовольняють за рахунок активів неплатоспроможного роботодавця до того, як непривілейованим кредиторам може бути виплачена їхня частка. Згідно зі ст. 9 Конвенції задоволення вимог, які висунуті працівниками до свого роботодавця і які впливають із трудових відносин, забезпечує установа-гарант, якщо роботодавець не може здійснити виплату через неплатоспроможність. Згідно зі ст. 13 Конвенції вимоги, які захищені відповідно до положень цієї частини Конвенції, можуть бути обмежені встановленою грошовою сумою, розмір якої не може бути меншим, ніж той, що відповідає соціально прийнятному рівню [8].

Основні принципи функціонування гарантійних установ наведені в Рекомендації про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця № 180:

а) вони повинні бути з адміністративної, фінансової та юридичної точок зору незалежними від роботодавця;

б) роботодавці мають здійснювати внески у фінансування цих установ, якщо тільки вони не фінансуються повністю державними органами;

в) вони повинні брати на себе відповідальність щодо працівників, які підлягають захисту, незалежно від виконання роботодавцем своїх зобов'язань щодо участі у їх фінансуванні;

г) вони мають брати на себе додаткову відповідальність за зобов'язання неплатоспроможних роботодавців щодо вимог, захищених гарантією, і мати можливість висувати від свого імені вимоги тих працівників, яким вони виплатили належні їм суми;

е) фонди, що управляють гарантійними установами, окрім тих, які створені за рахунок державних коштів, можуть використовуватися лише з тією метою, з якою вони були створені [9].

Цілком логічно з наведених принципів випливає те, що роботодавці, будучи зобов'язаними брати участь у фінансуванні гарантійних установ, відповідно нестимуть додаткові витрати, що відноситимуться на

фонд оплати праці додатково до існуючих відрахувань на соціальні заходи. Така перспектива може відштовхнути від даної ініціативи. Для побудови об'єктивної картини не-

обхідно визначити співвідношення між заборгованістю з оплати праці й суму оплати праці в Україні (табл. 1).

1. Доходи та витрати населення України за 2012 рік

Показник	I кв.		II кв.		III кв.		IV кв.		Рік	
	млн грн	у % до I кварталу 2011р.	млн грн	у % до II кварталу 2011р.	млн грн	у % до III кварталу 2011р.	млн грн	у % до IV кварталу 2011р.	млн грн	у % до 2011р.
Доходи – всього	296569	110,3	345295	113,5	371244	111,7	394089	109,0	1407197	111,1
у тому числі:										
заробітна плата	130089	115,0	147339	112,8	147902	110,6	167883	110,6	593213	112,1
прибуток та змішаний дохід	32424	104,8	43569	111,9	73956	102,6	62471	107,2	212420	106,1
доходи від власності (одержані)	14925	100,7	16694	113,6	19692	125,8	23309	102,1	74620	109,7
соціальні допомоги та інші одержані поточні трансферти	119131	108,2	137693	114,8	129694	117,0	140426	109,3	526944	112,3
у тому числі:										
соціальні допомоги	67226	107,7	76341	113,4	79819	118,7	77658	116,6	301044	114,2
інші одержані поточні трансферти	6977	70,1	10040	107,0	7936	79,1	8416	72,5	33369	81,4
соціальні трансферти в натурі	44928	119,1	51312	118,8	41939	125,1	54352	108,0	192531	116,8

Джерело: За даними Державної служби статистики України [2].

Сумарно доходи населення становили 1 трильйон 407 млрд грн, із них заробітна плата – 593 млрд грн. Не дуже позитивним фактом є те, що сума різних соціальних до-

помог не набагато менша від суми заробітної плати. Суму заборгованості з оплати праці наведено у таблиці 2.

2. Заборгованість із виплати заробітної плати у 2012 році (на 1 число місяця, млн грн)

Адміністративно-територіальна одиниця	Січень	Лютий	Березень	Квітень	Травень	Червень	Липень	Серпень	Вересень	Жовтень	Листопад	Грудень
Україна	977,4	1038,1	1069,8	1038,3	1014,8	999,9	961,9	986,0	956,1	927,0	896,9	950,5
АР Крим	54,4	62,1	63,9	62,6	59,9	61,1	61,0	60,5	57,7	58,9	58,2	59,9
Вінницька	15,7	15,4	15,3	15,1	15,3	15,1	16,2	15,8	13,5	13,3	14,0	14,7
Волинська	6,4	7,9	18,4	11,3	6,1	5,8	5,5	5,4	5,0	5,0	4,9	4,9
Дніпропетровська	14,8	14,5	14,3	14,0	13,6	13,4	13,1	12,9	12,6	12,3	11,9	11,7
Донецька	200,3	226,0	243,3	230,2	225,3	207,4	179,4	179,2	166,6	170,9	162,2	158,8
Житомирська	11,5	9,6	10,0	9,8	10,2	9,4	8,9	8,9	9,8	11,3	10,7	12,4
Закарпатська	13,5	14,3	14,1	14,1	14,3	13,0	12,8	12,9	11,4	11,0	11,1	11,0
Запорізька	48,7	52,0	50,5	49,4	52,7	58,7	64,6	64,4	61,7	60,6	52,1	46,2
Івано-Франківська	8,1	8,0	7,8	7,2	8,0	7,7	7,5	7,3	8,5	7,3	8,2	7,3
Київська	10,6	6,1	7,2	5,7	5,0	4,2	3,3	3,5	3,2	2,9	2,8	2,2
Кіровоградська	47,9	44,7	47,0	43,4	42,5	42,5	41,3	41,6	42,1	36,8	36,4	35,6

Луганська	92,9	92,3	94,3	90,0	80,8	79,4	77,2	76,4	74,5	76,5	72,0	79,2
Львівська	56,6	57,5	58,8	63,6	61,6	61,5	61,9	61,6	59,9	59,9	57,9	63,0
Миколаївська	53,1	54,0	53,0	54,3	54,1	54,0	53,9	53,1	52,0	46,5	39,9	38,4
Одеська	20,0	24,2	19,5	19,3	19,2	19,7	19,6	20,4	20,4	19,9	19,1	16,4
Полтавська	20,0	18,5	18,8	17,6	16,8	15,5	15,4	15,2	14,6	14,6	12,1	11,6
Рівненська	2,5	2,4	2,5	2,4	2,5	2,5	2,4	2,1	1,6	1,6	1,6	1,6
Сумська	51,2	53,9	57,0	59,0	55,6	52,7	55,8	58,4	59,4	61,7	60,4	60,2
Тернопільська	7,8	6,0	6,2	5,9	6,2	5,1	6,4	7,5	8,2	8,8	8,1	8,7
Харківська	90,1	115,7	113,0	104,8	110,5	118,0	100,0	114,4	119,8	82,2	104,5	125,0
Херсонська	22,3	20,1	21,9	24,6	23,4	23,1	23,9	23,9	25,1	25,9	24,4	24,1
Хмельницька	17,2	17,5	18,3	17,7	17,0	17,2	17,5	16,1	16,6	14,1	14,2	14,3
Черкаська	11,3	15,6	14,8	14,1	12,9	11,3	10,5	12,4	12,3	15,3	16,2	15,6
Чернівецька	0,2	0,3	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,1	0,2	0,2	0,1	0,04
Чернігівська	20,0	19,3	19,2	20,8	17,7	17,7	17,7	18,0	18,1	18,0	18,1	28,8
м. Київ	72,5	71,3	70,3	72,2	75,0	75,1	76,4	84,3	71,7	82,0	71,3	93,7
м. Севастополь	7,8	8,9	10,2	9,0	8,4	8,6	9,5	9,7	9,6	9,5	4,5	5,2

Джерело: За даними Державної служби статистики України [2].

Заборгованість із заробітної плати становила близько 1 млрд грн, співвідношення між заборгованістю та сумою зарплати за рік – майже 0,17% (984,73 млн грн / 593213 млн грн · 100%). Отже, дана величина є незначною, щоб завдати суб'єктам господарювання видимі збитки. Враховуючи розмір цієї величини цілком імовірна можливість не її додаткового стягнення, а перерозподілу використання коштів від збору відрахувань на соціальні заходи за існуючих ставок єдиного соціального внеску та відрахувань на соціальні заходи. Незважаючи на те, що заборгованість з оплати праці в країні вимірюється малими сумами, в кожному індивідуальному випадку вона є достатньо болючою проблемою. Введення гарантування заробітної плати на основі європейського права сприятиме не тільки зменшенню чи ліквідації безнадійної заборгованості з оплати праці. Опосередковано воно може знизити рівень неофіційної зайнятості й таким чином сприяти наповненню фондів соціального страхування. Оскільки вагомим аргументом для працюючих неофіційно є віддаленість перспективи виходу на пенсію, у той же час перспектива банкрутства роботодавця і відповідно виникнення безнадійної заборгованості з оплати праці може бути значно ближчою і, водночас, непередбачуваною. Необхідність підстрахуватися від такої теоретично недалекої перспективи може дещо стимулювати скорочення неофіційної зайнятості.

Якщо сума вимоги, захищеної з допомогою гарантійної установи, обмежена, то для того щоб її розмір не опускався нижче соці-

ально прийняттого рівня, в ній повинні враховуватися такі елементи, як мінімальна заробітна плата, частина заробітної плати, яка звільнена від вирахувань та стягнень, заробітна плата, на основі якої розраховуються внески у фонди соціального забезпечення, чи середня заробітна плата у галузі.

Хартія Європейського Співтовариства про основні соціальні права працівників, прийнята 9 грудня 1989 року, в пункті 7 зазначає, що завершення формування внутрішнього ринку має привести до поліпшення життєвих і робочих умов працівників у Європейському Співтоваристві; таке поліпшення має охоплювати, у разі необхідності, розвиток певних аспектів постанов щодо зайнятості, таких, як процедури колективного скорочення чисельності працівників, та тих, що стосуються банкрутства [10].

Директива 80/987/ЄЕС зі змінами й доповненнями, передбаченими директивою Європейського Парламенту та Ради 2002/74/ЄС про зближення правових положень держав-членів щодо захисту найманих працівників у випадку неплатоспроможності їхнього роботодавця, спрямована на забезпечення мінімального рівня захисту найманих працівників у випадку неплатоспроможності їхнього роботодавця. З цією метою даний акт зобов'язує держави-члени створити орган, який гарантує виплати за неоплаченими претензіями щодо оплати праці заінтересованих працівників.

Ця Директива застосовується щодо претензій найманих працівників, які виникають із трудових договорів або трудових відносин

і мають місце щодо роботодавців у випадку їхньої неплатоспроможності.

Згідно зі ст. 5 даної директиви держави-члени встановлюють детальні правила організації, фінансування та роботи гарантійних установ, які відповідають таким принципам, зокрема:

а) активи установ є незалежними від оборотного капіталу роботодавців і недоступними для провадження у справі про неплатоспроможність;

б) роботодавці повинні здійснювати внески у фінансування гарантійних установ, якщо тільки воно цілком не здійснюється державними органами;

с) відповідальність установ не залежить від того, чи були виконані обов'язки щодо здійснення внесків у фінансування [7].

Відповідно до ст. 7 Директиви держави-члени вживають заходів, необхідних для забезпечення того, щоб несплата обов'язкових внесків роботодавцем до настання його неплатоспроможності до їхніх страхових установ за національними схемами соціального забезпечення, закріпленими в законодавстві, не завдавала шкоди праву найманих працівників на допомогу стосовно цих страхових

установ внаслідок того, що внески найманих працівників були первісно утримані з винагороди, що сплачується.

Висновки. Адаптація українського трудового права до норм ЄС є важливим кроком на шляху інтеграції до європейської спільноти. Дослідження нормативних документів країн спільноти показує, що навіть така хронічна з погляду звичайного обивателя проблема, як заборгованість з оплати праці має розв'язання. Причому всупереч існуючій думці, сформованій певною традицією на відміну від багатьох інтеграційних і не тільки реформ, відносно безболісне. Подолання заборгованості з оплати праці є не єдиним, проте важливим кроком, що наблизить Україну до стандартів країн ЄС, де заборгованість з оплати праці або відсутня, або має символічні величини, якими можна знехтувати як не суттєвими та які чітко регулюються законодавством. Також це позитивно впливатиме на посилення мотивувальної функції оплати праці. Перспективним у подальших дослідженнях є продовження вивчення нормативних документів ЄС із метою формулювання інших кроків на шляху євроінтеграції.

Список використаних джерел

1. Мужикова Н.М. Адаптація соціальної політики та трудового законодавства України до стандартів ЄС: навч. посіб. / Н.М. Мужикова, В.Ф. Пузирний, Л.А. Семиног. — Чернігів: Деснянська правда, 2007. — 170 с.
2. Офіційний сайт Державної служби статистики України [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.
3. Про загальнодержавну програму адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу / [Електронний ресурс]: Закон України, Програма, Перелік № 1629-15 від 18.03.2004р. — Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1629-15>.
4. Кодекс законів про працю України / [Електронний ресурс]: Кодекс України, Закон, Кодекс № 322-VIII від 10.12.1971р. — Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
5. Цивільний кодекс України / [Електронний ресурс]: Кодекс України, Закон, Кодекс № 435-IV від 16.01.2003р. — Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/435-15>.
6. European Parliament and the Council Directive 2002/74/EC, amending Council Directive 80/987/EEC on the approximation of provisions of the Member States relating to the protection of employees in the event of the insolvency of their employer / [electronic resource]: Directive, International Document number 2002/74/EC of 23.09.2002r. — Mode of access: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/994_658.
7. Council Directive 80/987/EEC on the approximation of provisions of the Member States relating to the protection of employees in the event of the insolvency of their employer / [electronic resource]: Directive 80/987/EEC International Document number of 20.10.1980r. — Mode of access: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/994_654.
8. Convention ILO 173 N 1992 on the protection of workers' claims in the event of insolvency of the employer / [electronic resource]: the Convention, the International Instrument number 173 of 23.06.1992 r. — Mode of access: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_286.
9. Recommendation on the protection of workers' claims in the event of the insolvency N 180 / [electronic resource]: Recommendations, International Document number 180 of 23.06.1992r. — Mode of access: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_168.
10. The Community Charter of the Fundamental Social Rights of Workers / [electronic resource]: Charter International Document of 09.12.1989r. — http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/994_044.

Стаття надійшла до редакції 09.07.2014 р.

*