

УДК 349.2(477)

**А.Ю. ДЕНИСЕВИЧ**, Національна юридична академія України імені Ярослава Мудрого

## АДАПТАЦІЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ ДО ЗАКОНОДАВСТВА ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ

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

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 регулювання найманої праці, а також недостатнього існуючого адаптаційного механізму впровадження норм права Європейського Союзу у національне законодавство.

Питанням адаптації трудового законодавства України до законодавства ЄС у тій чи іншій мірі приділяли увагу Н.Б. Болотіна, Л.Я. Гінзбурга, М.І. Іншин, С. Клауверт, І.Я. Кисельов, В.В. Лазор, Л.І. Лазор, Р.З. Лівшиця, К.В. Мельник, В.І. Нікітінський, Ю.П. Орловський, П.Д. Пилипенко, С.М. Прилипко, О.І. Процевський, В.Г. Ротань, З.К. Симорота, О.В. Смирнов, 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 удосконалення нормативно-правового забезпечення.

Щодо визначення самого поняття адаптація, то в перекладі з англійського воно означає «переробка, пристосування» [1, с.22]. М.Л. Смолярова зазначає, що адаптацією законодавства України до законодавства Європейського Союзу являється поступовий процес наближення її правової системи, що, включаючи в себе і законодавство, і правотворчість, і юридичну техніку, і практику, і правозастосування до правової системи Європейського Союзу відповідно до тих критеріїв, які висувуються ЄС до держав, які планують до нього увійти [2]. Слід зазначити, що серед нормативно-правових актів термін «адаптація законодавства» можна знайти досить часто. Указом Президента України від 11.06.1998 р. було затверджено Стратегію інтеграції України до Європейського Союзу, в якій зазначено, що адаптація законодавства України передбачає реформування її правової системи та поступове приведення у відповідність із європейськими стандартами [3].

Що стосується адаптації трудового законодавства України до законодавства ЄС, то слід зазначити, що від часу незалежності України законодавство у сфері праці постійно зазнавало змін у процесі адаптації трудових норм права до міжнародних стандартів. Важливо згадати, що внаслідок процесу поширення норм європейського трудового права та приєднання до Європейської конвенції, громадяни України отримали право на звернення до Європейського суду з прав людини за захистом [4, с.14].

Під адаптацією трудового законодавства України до законодавства Європейського Союзу можна розуміти діяльність державних установ щодо, з однієї сторони, дослідження нормативної правової бази Європейського Союзу у регулюванні трудової діяльності та, з другої сторони, національного трудового законодавства, а також порівняльної оцінки національного законодавства на відповідність рівню європейському правовому регулюванню зазначених відносин, підведення підсумків та

надання пропозицій щодо поступового їх прийняття, впровадження результатів нормотворчої діяльності у правозастосовну практику.

Одним із найбільш обговорюваних питань у трудовому законодавстві ЄС є питання трудової міграції. Директива Ради № 68/360 від 15.10.1968 р. про відміну обмежень на пересування і перебування трудящих, які є громадянами держав-членів Співтовариства і членів їх сімей у межах Співтовариства держави-членів Співтовариства відмінили обмеження на пересування і перебування у межах Співтовариства громадян інших країн, а також членів їх сімей, до яких застосовується Регламент № 1612/68 [5]. Документ закріплює принцип неприпустимості дискримінації, що означає, що трудящі-члени Співтовариства наділені такими ж можливостями отримання роботи, як і громадяни держави, що їх приймає. З цього можна зробити висновок, що не підлягають застосуванню норми законодавства держав-членів Співтовариства, які ставлять прийом на роботу в залежності від реєстрації в бюро працевлаштування або мають свої особливі порядки укладення трудових договорів з іноземцями (ст.3 Регламенту) [6, с.110]. Варто погодитись із автором статті щодо висновку, що законодавство України суперечить положенням законодавства Європейського Союзу у питанні працевлаштування іноземних громадян і водночас потребує змін, так як коло наданих прав та свобод іноземців в Україні є помітно звуженим у порівнянні з таким у межах Співтовариства.

В науці трудового права можна знайти позицію, відповідно до якої імплементація трудового законодавства і різноманітних його норм є явищем багатоаспектним. Основою вважається прийняття Трудового кодексу України. Адже склавши один кодифікований збірник трудових законів, він не лише усуне значну кількість прогалів у законодавстві, але і зумовить велику кількість переваг. З цього приводу влучно зазначає О. Телічко, що імплементація нових норм трудового права, що утворилась в результаті адаптації, є не останньою стадією, так як повинна розпочатись наступна стадія – стадія постійного моніторингу стосовно змін у законодавстві ЄС [7, с.28].

Потрібно вказати, що Україна лише починає шлях до адаптації національного законодавства у відповідність із європейськими стандартами. Однією з причин, чому українське законодавство повільно набуває рис європейського правового простору, є недосконалість процедури підготовки по приведенню національного законодавства до європейських норм.

Проводячи аналіз норм нормативно-правових актів ЄС у сфері трудової діяльності, можна зробити висновок, що вони, як й інші міжнародні угоди про права людини, складаються із юридичних норм двох видів: імперативних та диспозитивних. Наприклад, п.п.2 і 3 ст.2 Європейської соціальної хартії зобов'язують встановлювати оплачувані святкові дні та щорічну відпустку тривалістю не менше чотирьох тижнів. Зрозуміло, що українське трудове законодавство не відповідає цій нормі, що й зумовлює внесення відповідних змін. Правовідносини, пов'язані із реалізацією права працівників на відпочинок, а також з іншими стандартами робочого часу та щорічними відпустками, регулюються Директивою Ради № 2003/88/ЄЕС. Саме ця директива містить у собі визначення таких понять як «час відпочинку» та «робочий час». Якщо проводити аналіз національного законодавства, то слід сказати, що положення Директиви в цілому враховуються нормами національного законодавства. Так, відповідно до ст.50 КЗпП України, нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати 40 годин на тиждень – ця норма відповідає ст.6 Директиви № 2003/88/ЄЕС, адже ця норма встановлює, що норма тривалості робочого часу за тиждень не може перевищувати 48 годин, включаючи й надурочний час.

Важливо відмітити, що імплементація європейських норм у національне законодавство не може здійснюватись стихійно та механічно. Обґрунтовується ця думка тим, що, по-перше, принцип державного суверенітету кожної країни зберігається, по-друге, кожна країна наділена своїми особливостями побудови державного устрою, апарату і т.д., які у процесі євроінтеграції мають бути збереженими.

Також для успішного здійснення адаптації трудового законодавства до законодавства ЄС

важливого значення набуває впорядкування юридичних термінів. Влучною з цього приводу є думка Ю.С. Шемшученко, який зазначає, що першочерговим кроком до інтеграції Україною Європейського Союзу [8, с.108–109], в тому числі й правом Європейського Союзу, являється уніфікація термінології, що використовується в цих правових системах. Без досягнення цього буде важко досягти взаємного розуміння у правовій сфері. Автор зазначає, що процес адаптації не може розпочинатись поки юридична термінологія не буде приведена у такий стан, який би не викликав двозначних розумінь, а для цього потрібно створити певні організаційні структури.

Право на працю вважається одним із найважливіших соціально-економічних прав людини та громадянина. Саме здійснення цього права надає людині здатність біологічно існувати (звісно лише у випадку одержання еквівалентної винагороди за результати своєї праці), побудувати себе як індивідуальну особистість, одержати певний соціальний статус та й отримувати певне духовне задоволення від своїх результатів.

Конституція України закріплює, так званий, фундамент процедури захисту права людини на працю у ч.2 ст.43. 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 забезпечення. Директива № 91/533/ЄЕС присвячує себе регулюванню питань щодо інформування працівників про умови їхнього трудового договору. Проводячи аналіз із національним законодавством, слід сказати, що норми цієї Директиви певним чином враховані і в чинному трудовому законодавстві України. Так, ст.29 КЗпП України регламентує правило, відповідно до якого, до початку роботи за укладеним трудовим договором власник або уповноважений ним орган зобов'язаний: під розписку проінформувати працівника про умови праці, роз'яснити його права і обов'язки, попередити про наявність на робочому місці працівника, на якому він буде працювати, шкідливих та небезпечних виробничих факторів, можливі наслідки їх впливу на здоров'я, його права на

компенсації та пільги за виконану роботу в таких умовах відповідно до умов колективного договору та чинного законодавства і т.д. Також норми п.2 ст.2 і ст.3 Директиви № 91/533/ЄЕС щодо інформування працівника, якого приймають на роботу, знайшли своє відображення і у ст.67 проекту Трудового кодексу України (ресстраційний № 1108, текст законопроекту до 2-го читання від 10.12.2009 р.) [9]. Норми цієї статті повторюють положення Директиви.

Впровадження адаптованого трудового законодавства, на думку О. Л. Омельченко, зумовлює створення високого рівня організаційного забезпечення: це й організація перепідготовки та підвищення кваліфікації суддів, відповідна покращена підготовка державних службовців; регулярне інформування громадян держави про стан адаптаційного процесу [10, с.12].

Зокрема, О.Л. Омельченко у дисертаційному дослідженні адаптаційну діяльність щодо приведення національного трудового законодавства у відповідність до положень трудового законодавства ЄС поділяє на такі етапи:

- 1) вивчення та аналіз норм трудового права Європейського Союзу з метою встановлення їхньої сутності;
- 2) виявлення ступеня відповідності норм національного законодавства положенням трудового законодавства ЄС, процедура етапізації їх здійснення. Порівняльна оцінка повинна складатись із оцінки відповідності Конституції України нормам трудового законодавства ЄС, ратифікованих Україною міжнародних угод нормам законодавства, загалом трудового законодавства нормам трудового законодавства ЄС;
- 3) адаптаційна правотворча діяльність;
- 4) впровадження в правозастосовну діяльність адаптованого трудового законодавства.

Таким чином, можна зробити висновок, що сьогодні наша держава перебуває на підготовчому етапі адаптаційного процесу трудового законодавства Європейського Союзу. Тому, важливо усвідомлювати, що ця стадія повинна включати в себе набагато більшу кількість завдань, ніж механічне копіювання міжнародних норм у закони. Це стосується створення нових політично-демократичних органів, громадських організацій, інших інститутів, які би могли реально втілювати в реальність декларовані

норми, гарантуючи при цьому, захист прав та законних інтересів людини.

### ЛІТЕРАТУРА

1. Мюллер В. К. Англо-русский словарь. 1000 слов и выражений / В. К. Мюллер. – М. : Сов. энцикл., 1970. – 910 с.
2. Смолярова М. Л. Поняття та зміст адаптації законодавства про працю України до законодавства Європейського Союзу / М. Л. Смолярова, А. С. Аристархова [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [www.nbuv.gov.ua/portal/soc\\_gum/Ptdu/2011\\_2/..PD211\\_04.pdf](http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/Ptdu/2011_2/..PD211_04.pdf).
3. Указ Президента України «Про затвердження стратегії інтеграції України до Європейського Союзу» : від 11.06.1998 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/615/98>.
4. Права людини в повсякденному житті: значущість діяльності Ради Європи в царині прав людини. – К.: Центр інформації та документації Ради Європи в Україні, 1998. – 128 с.
5. Регламент № 1612/68 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.trudsud.ru/docs/legislation/reglament-ees-1612-68->

soveta-ot-15-oktyabrya-1968-g-o-svobodnom-peredvizhenii-rabotnikov-vnutri-soob.

6. Кілімов В. С. До питання про адаптацію законодавства про працю України до законодавства Європейського Союзу / В. С. Кілімов. – Юрист України. – 2012. – С. 108–113
7. Телічко О. А. Процес адаптації трудового законодавства України в сфері охорони праці до європейських стандартів / О. А. Телічко // Юридична наука і практика. – 2011. – № 1. – С. 24–30.
8. Шемшученко Ю. Теоретичні проблеми гармонізації законодавства України з європейським правом / Шемшученко Ю. // Вісник Академії правових наук. – 2004. – Вип. 3 (38). – С. 108–109
9. Проект Трудового кодексу України (реєстраційний № 1108, текст законопроекту до 2-го читання від 10.12.2009 р.) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.rada.gov.ua>.
10. Омельченко О. Л. Адаптація трудового законодавства України до законодавства Європейського Союзу : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / О. Л. Омельченко ; Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України. – Київ, 2010. – 19 с.

*Денисевич А. Ю. Адаптація трудового законодавства України до законодавства Європейського Союзу / А. Ю. Денисевич // Форум права. – 2014. – № 2. – С. 104–107 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/j-pdf/FP\\_index.htm\\_2014\\_2\\_19.pdf](http://nbuv.gov.ua/j-pdf/FP_index.htm_2014_2_19.pdf)*

Виконано аналіз питань, що пов'язані із процесом адаптації національного трудового законодавства до законодавства Європейського Союзу, запропоновано приблизний перелік етапів процесу адаптації, вказано на позиції щодо покращення процедури впровадження міжнародних норм у національну правову систему.

\*\*\*

*Денисевич А.Ю. Адаптация трудового законодательства Украины к законодательству Европейского Союза*

Выполнен анализ вопросов, связанных с процессом адаптации национального трудового законодательства к законодательству Европейского Союза, предложено примерный перечень этапов процесса адаптации, указано на позиции по улучшению процедуры внедрения международных норм в национальную правовую систему.

\*\*\*

*Denisevich A.Yu. Adapting Labor Legislation of Ukraine to the European Union Legislation*

This article analyzes some issues related to the process of adaptation of national labor legislation to the EU legislation, proposed an approximate list of the stages of the adaptation process, given the position to improve procedures for the implementation of international norms in the national legal system