

Current European legislation take control of the number and content of rights in rem., The contents of any rights in rem, regardless of its type based on the basic principle – the rule of the thing.

We can conclude that the civil law of Ukraine not only certain types of rights in rem, the contents of which reveal the relevant provisions of the Civil Code of Ukraine, but remains free for those rights that arise in the course of further development of private relations. This approach provides a problem because enough free proclaims the establishment of new types of rights in rem, though the laws, but not mandatory consideration of conceptual approaches, principles, structure of property rights. In our view, it is necessary to first determine in the Civil Code.

The system of rights in rem presented in the civil legislation of Ukraine and relevant legal principles on which it is based. need improvement and refinement, coordination and new approaches based on the experience of development of the system of rights in rem in contemporary legislation of European countries

Keywords: *property law, system of rights in rem, principles of rights in rem, the principle of establishing rights in rem in law, the rights to other people's things.*

УДК 349.

Я. В. СИМУТИНА,
кандидат юридичних наук

СТАНДАРТИ ЄС ТА ЗАКОНОДАВСТВО УКРАЇНИ У СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ: ПРОБЛЕМИ АДАПТАЦІЇ

Стаття присвячена дослідженню національного законодавства у сфері зайнятості та його відповідності європейським правовим стандартам. Розглянуто базові принципи законодавства ЄС, зокрема, принцип рівноправності та заборони дискримінації, що закладений в основу всіх стандартів ЄС, забезпечення рівноправності чоловіків та жінок тощо. За допомогою порівняльного аналізу національного законодавства та директив ЄС зроблено висновок, що чинне законодавство України в частині зайнятості і професійної діяльності в цілому відповідає міжнародним та європейським стандартам. Водночас потребує удосконалення система контролю за дотриманням законодавства у сфері зайнятості населення, зокрема, в частині недопущення дискримінації працівників під час прийняття на роботу та запровадження дієвих механізмів виявлення такого роду порушень. Також у статті піднімається проблема відсутності належного правового регулювання нестандартної зайнятості в Україні, яке порівняно з законодавством ЄС значно відстає від існуючих суспільних відносин і потреб практики та потребує суттєвого удосконалення.

Ключові слова: *зайнятість населення, адаптація законодавства, сфера праці, дискримінація, нестандартна зайнятість.*

Симутина Я. В. Стандарты ЕС и законодательство Украины в сфере занятости населения: проблемы адаптации

Статья посвящена исследованию национального законодательства в сфере занятости и его соответствия европейским правовым стандартам. Рассмотрены базовые принципы законодательства ЕС, в частности, принцип равноправия и запрета дискриминации, который заложен в основу всех стандартов ЕС, обеспечения равноправия

мужчин и женщин и т.д. При помощи сравнительного анализа национального законодательства и директив ЕС сделан вывод, что действующее законодательство Украины в вопросах занятости и профессиональной деятельности в целом отвечает международным и европейским стандартам. В то же время требует усовершенствования система контроля за соблюдением законодательства в сфере занятости населения, в частности, в вопросах недопущения дискриминации работников во время принятия на работу и введения эффективных механизмов выявления такого рода нарушений. Также в статье затрагивается проблема отсутствия надлежащего правового регулирования нестандартной занятости в Украине, которое в сравнении с законодательством ЕС значительно отстает от существующих общественных отношений и потребностей практики и требует усовершенствования.

Ключевые слова: занятость населения, адаптация законодательства, сфера труда, дискриминация, нестандартная занятость.

Simutina I. V. EU standards and the legislation of Ukraine in the field of employment: problems of adaptation

The article is the study of national legislation in the sphere of employment and its compliance with European legal standards. One of the main research question includes the issue of the basic principles of EU legislation, in particular the principle of equality and prohibition of discrimination, which lies at the basis of all European Union standards of equality between men and women. By using the comparative analysis of national legislation and EU Directives, we have concluded that the current legislation of Ukraine in matters of employment and professional activities in General complies with international and European standards. At the same time, the system needs to be improved. Especially it concerns the legislation in the sphere of employment, particularly in the non-discrimination of employees during the hiring and introduction of effective mechanisms to detect such violations. In addition, this paper addresses the issue of lack of proper legal regulation of non-standard employment in Ukraine, which, in comparison with the EU law lags significantly behind the existing social relations and practice and needs improvement.

Keywords: employment, adaptation of legislation, employment discrimination, non-standard employment.

На сучасному етапі одним із головних орієнтирів для нашої держави є Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони (Закон України про ратифікацію від 16 вересня 2014 р. № 1678-VII). Глава 21 Угоди «Співробітництво у галузі зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей» вказує на зобов'язання сторін посилити діалог та співробітництво щодо забезпечення гідної праці, політики зайнятості, безпечних та здорових умов праці, соціального діалогу, соціального захисту, соціального залучення, гендерної рівності та недискримінації (ст. 419).

Виходячи зі змісту ст. 290 Угоди про асоціацію, визнається право держав-учасниць встановлювати і регулювати власний рівень охорони праці, політики і пріоритетів сталого розвитку згідно з відповідними міжнародно визнаними принципами і угодами, а також приймати або відповідно змінювати національне законодавство. Водночас держави гарантують, що їхнє законодавство забезпечує високий рівень охорони праці і докладатимуть зусиль для подаль-

шого вдосконалення цього законодавства. Як спосіб досягнення цілей, про які йдеться в цій статті, Україна наближає свої закони, підзаконні акти та адміністративну практику до *acquis communautaire*¹.

Як і кожна держава, яка претендує на членство в ЄС, Україна, прагнучи перейняти європейські цінності, повинна втілювати у життя принцип верховенства права та забезпечити максимальну відповідність національного законодавства праву ЄС. Як зазначила Н. М. Пархоменко, у результаті узгодження національних законодавств з правом ЄС у різних держав з'являється спільна система не лише загальних, а й галузевих принципів права, спільні цілі та завдання у зовнішніх політиках, єдиний механізм правового регулювання суспільних відносин².

Водночас не можна не погодитися з думкою В. В. Жернакова, що інтеграція України до Європи, приєднання до багатьох міжнародних актів з прав людини дає змогу вести мову про українське суспільство як про цивілізований осередок людської спільноти. Поряд із тим це покладає на державу обов'язки з приведення національного законодавства відповідно до міжнародних стандартів з прав людини. І тут потрібне не «механічне» перенесення міжнародних норм до національного законодавства, а виважена, копітка робота зі створення власного національного законодавства на основі міжнародних стандартів³.

Перш ніж досліджувати обрану нами проблематику, слід уточнити деякі термінологічні нюанси, які виникають при вивченні питання щодо зближення законодавства у контексті євроінтеграційних процесів. Більшість учених, котрі займаються цієї проблематику, вказують на відмінність між поняттями гармонізація та адаптація законодавства. Зокрема, І. Яковюк передусім звертає увагу на відмінність у відповідальності держав за невиконання зобов'язання гармонізувати чи адаптувати своє законодавство. Так, за невиконання зобов'язань з адаптації законодавства третьої країни до правової системи ЄС юридичної відповідальності як такої не передбачається, на відміну від випадків, коли держава – учасниця ЄС не виконує зобов'язань гармонізувати національне законодавство з вимогами прийнятих директив у тій чи іншій сфері⁴. Видається, що термін «гармонізація» може застосовуватися на позначення засобу правової інтеграції, за допомогою якого саме держави – учасниці Європейського Союзу узгоджують між собою нормативно-правову базу стосовно тих чи інших питань. Основним інструментом гармонізації законодавства є директива. Що ж стосується процесу зближення законодавства України з правовою системою Європейського Союзу, що відбувається на даному етапі, то ми поділяємо думку Л. Грицаєнко, яка наголошує на доцільності вживання саме терміна «адаптація законодавства», що є одностороннім процесом, який полягає в приведенні нормативно-правових актів України відповідно до *acquis communautaire* передусім у визначених на договірній основі сферах⁵.

Очевидно, що адаптація законодавства як процес приведення законів України та інших нормативно-правових актів відповідно до *acquis communautaire*, не може не торкнутися й соціально-трудої сфери, тож узгодження національного трудового законодавства з нормами ЄС є невід'ємною складовою не тільки загальнодержавних євроінтеграційних процесів, а й триваючого

вже багато років реформування законодавства України про працю та зайнятість населення.

Під адаптацією трудового законодавства України до законодавства Європейського Союзу в науковій літературі розуміють діяльність державних установ щодо дослідження нормативної правової бази Європейського Союзу в регулюванні трудової діяльності та національного трудового законодавства, а також порівняльної оцінки національного законодавства на відповідність рівню європейському правовому регулюванню зазначених відносин, підбиття підсумків та надання пропозицій щодо поступового їх прийняття й впровадження результатів нормотворчої діяльності у правозастосовну практику⁶.

Починаючи з лютого 2015 р., в Україні почав впроваджуватись план заходів щодо імплементації окремих законодавчих актів ЄС, яким, зокрема, передбачено удосконалення системи контролю за дотриманням законодавства у сфері зайнятості населення та посилення забезпечення ефективного доступу населення до інформації⁷.

Як свідчить практика, сфера зайнятості є одним із пріоритетних напрямів регулятивної діяльності інституцій ЄС. Упродовж останніх десятиліть на функціонування ринку праці економічно розвинених країн ЄС впливали такі істотні чинники, як глобалізація, розвиток наукомістких та інформаційних галузей економіки, зростання впливу соціальної згуртованості на розв'язання соціально-економічних проблем у сфері зайнятості та ін. Попри позитивні аспекти впливу на економічний розвиток, спостерігається і поширення їх негативних наслідків, зокрема: зростання рівня безробіття унаслідок структурних перетворень і модернізації галузей економіки, не завжди обґрунтовані високі вимоги роботодавців до якості робочої сили, зростання рівня безробіття серед окремих вікових контингентів економічно активного населення працездатного віку, зростання рівня інтенсивності трудової міграції тощо⁸.

Всі ці та інші трансформації, що відбуваються у Євросоюзі в умовах загальноєвропейського сповільнення темпів приросту населення та його старіння, збільшення імміграційних потоків, стали причиною для розроблення та впровадження у 2010 р. країнами Євросоюзу Стратегії «розумного, стійкого та інклюзивного розвитку «Європа-2020» (Europe 2020)⁹.

Відповідно до цього програмного документа досягнення зайнятості на рівні 75 % працездатного населення (віком 20-64 років) визначено першою з п'яти стратегічних цілей.

Крім того, одним із основних напрямів реалізації цієї Стратегії є всеохопний або інклюзивний розвиток (inclusiv growth). Кінцевою метою реалізації вказаного напрямку є підвищення рівня зайнятості у всіх сферах економіки, забезпеченні економічної, соціальної та територіальної згуртованості, і, як наслідок, розширення прав і можливостей людей на основі високого рівня зайнятості, інвестицій у професійні навички, боротьби з бідністю і модернізації ринку праці, професійної підготовки та соціального захисту з тим, щоб допомогти людям передбачати і керувати змінами у сфері зайнятості, а також побудувати згуртоване суспільство. Досягнення задекларованого у Стратегії 75 % рівня зайнятості економічно активного населення до 2020 р. потребує впро-

вадження дієвого економічного механізму оптимізації зайнятості та реалізації принципу включення (*inclusiv*) у сферу зайнятості працездатних контингентів економічно активного населення середнього і старшого віку». Також у документі зазначається, що «рівень зайнятості в Європі, що становить у середньому 69 % осіб віком 20-64 років, як і раніше залишається значно нижчим, ніж в інших частинах світу. Лише 63 % жінок працює, тоді як серед чоловіків цей показник становить 76 %. Лише 46 % осіб похилого віку (віком 55-64) працюють порівняно з більш ніж 62 % у США і Японії»¹⁰.

Узагалі принцип рівноправності, який закладається в основу усіх стандартів, можна визначити як базовий принцип Європейської Спільноти. Він закріплений у статтях 12 та 13 Договору про заснування Європейської Спільноти¹¹. У ст. 12 забороняється будь-яка дискримінація у державах-членах на підставі державної належності. Стаття 13 Договору надає повноваження вживати заходів, потрібних задля боротьби проти дискримінації на підставі статі, раси, етнічного походження, релігії чи віри, психічних чи фізичних вад, віку чи сексуальної орієнтації. Неприпустимість дискримінації є важливим принципом основних прав особи відповідно до ст. 21 Хартії основних прав ЄС від 7 грудня 2000 р.¹²

У сфері зайнятості та працевлаштування гарантії щодо недискримінації визначаються рядом спеціальних директив, а саме Директивою Ради 2000/43/ЄС¹³, що імплементує принцип рівного поводження з людьми, незалежно від їх расового чи етнічного походження, Директивою Ради 2000/78/ЄС¹⁴ від 27 листопада 2000 р., що встановлює загальні рамки рівноправного поводження у сфері зайнятості і професійної діяльності. Головна мета цих директив – надання гарантій усім фізичним особам, які проживають на території ЄС, незалежно від на їхньої національності, отримувати законний захист від випадків дискримінації. Усі країни – члени ЄС повинні були переглянути існуючі законодавчі бази і внести необхідні поправки з метою приведення законодавчих актів відповідно до норм директив. Те саме повинні були зробити і країни-кандидати на вступ до ЄС до моменту свого приєднання. Згідно з п. 1 ст. 3 Директиви Ради 2000/78/ЄС у межах повноважень, наданих Співтовариству, ця Директива поширюється на всіх осіб, як у публічному, так і в приватному секторі, включаючи державні органи, щодо: (а) умов доступу до зайнятості, індивідуальної праці та професії, включаючи критерій відбору та умов прийняття на роботу, незалежно від сфери діяльності та на всіх рівнях професійної ієрархії, включаючи просування по службі; (б) доступ до всіх типів та рівнів професійно-технічної освіти, професійного навчання, підвищення кваліфікації та перекваліфікації, включаючи досвід практичної роботи; (с) зайнятості та умов роботи, включаючи звільнення та оплату праці; (д) членства і вступу до організації працівників або роботодавців, або в будь-яку організацію, члени якої працюють за певною спеціальністю, включаючи пільги, які надаються такими організаціями¹⁵.

На сьогодні у сфері зайнятості та професійної діяльності в Україні основним є Закон України «Про зайнятість населення» від 5 липня 2012 р., котрий майже повністю враховує положення Директиви Ради 2000/78/ЄС від 27 лис-

топада 2000 р., що встановлює загальні рамки рівноправного поводження у сфері зайнятості і професійної діяльності. Проте проведений аналіз засвідчує, що зазначений Закон здебільшого обмежується загальними положеннями. Зокрема, у ст. 11 Закону України «Про зайнятість населення» держава гарантує особі право на захист від будь-яких проявів дискримінації у сфері зайнятості населення за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, членства у професійних спілках або інших об'єднаннях громадян, статі, віку, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками¹⁶.

Також необхідно вказати, що базовий принцип ЄС щодо забезпечення рівності прав набув втілення у нормах законів України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» та «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків».

Забезпеченню рівноправності чоловіків і жінок в ЄС приділяється окрема увага. Цей принцип проголошується як один з основних принципів діяльності Європейського Співтовариства. Він окремо проголошується як у Договорі про заснування Європейського Співтовариства, згідно з п. 2 ст. 2 якого вся діяльність Співтовариства «спрямована на усунення нерівності та сприяння досягненню рівності між чоловіком та жінкою», так і розглядається як один з принципів правового статусу особи у ст. 23 Хартії Європейського Союзу про основні права 2000 р.

Таким чином, незважаючи на те, що усунення нерівності між чоловіком і жінкою є лише одним із проявів принципу недискримінації, в актах ЄС він «умисно» виведений за його межі та прирівняний до нього за своїм значенням.

На сьогодні діє також спеціальна Директива 2006/54/ЄС Європейського Парламенту та Ради від 5 липня 2006 р. стосовно імплементації принципу рівних можливостей та рівноправного ставлення до чоловіків і жінок у питаннях зайнятості та професійної діяльності, у п. 2 якої закріплено, що рівноправність чоловіків і жінок є фундаментальним принципом права Співтовариства, відповідно до ст. 2 і частини 2 ст. 3 Договору, а також прецедентного права Суду.

Суд постановив, що сфера застосування принципу рівноправного ставлення до чоловіків і жінок не може бути обмежена заборонаю дискримінації за статевою ознакою. З огляду на цю мету та характер прав, котрі він охороняє, він також застосовується до дискримінації пов'язаної зі зміною особою статі (п. 3)¹⁷.

Директиву було прийнято Європейським Парламентом і Радою з метою запобігання утискам і сексуальним домаганням, що суперечать принципу рівного ставлення до чоловіків і жінок та є причиною дискримінації за ознакою статі. Документ спрямований на впровадження принципу рівних можливостей та рівноправного ставлення до чоловіків і жінок у питаннях зайнятості та професійної діяльності, а саме: доступу до працевлаштування, включаючи просування по службі, а також доступ до професійного навчання; умов праці, включаючи заробітну плату; схем соціального забезпечення, що стосуються певних сфер професійної діяльності.

Слід зазначити, що у ст. 1 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків» надано визначення згаданого у Директиві Ради 2006/54/ЄС терміна «сексуальні домагання», під яким слід розуміти дії сексуального характеру, виражені словесно (погрози, залякування, непристойні зауваження) або фізично (доторкання, поплескування), що принижують чи ображають осіб, які перебувають у відносинах трудового, службового, матеріального чи іншого підпорядкування¹⁸.

Загалом, 1980-1990 рр. у ЄС позначилися переосмисленням способів розв'язання проблеми рівності статей, серед яких на сьогодні застосовують два: анти дискримінаційне законодавство та політику з гендерної рівності. Обидва елементи є важливими, доповнюють один одного і мають бути включені у законодавство та політику на час приєднання. Неповне розуміння відмінностей та взаємозв'язку між цими двома концепціями іноді викликає припущення, що політика з гендерної рівності обмежується прийняттям анти дискримінаційних актів, і що «позитивні права» жінок суперечать принципам відмови від дискримінації. Проте Суд ЄС у численних справах, пов'язаних із гендерною рівністю, визнав, що досягнення рівних можливостей жінок і чоловіків передбачає вихід за межі ліквідації дискримінації, і що іноді бажано застосувати позитивні дії. Як наслідок, у європейських міжнародних актах сформувалося сформоване на практиці нове розуміння «права на однакові можливості та однакове ставлення». Воно характеризується передусім ліквідацією гарантій для жінок у разі використання їх праці на важких і шкідливих роботах та відходом від принципу охорони праці за статевою ознакою на користь принципу охорони праці матерів та батьків і працівників із сімейними обов'язками¹⁹.

На підставі аналізу національного законодавства та зазначених директив слід дійти висновку, що законодавство України в частині зайнятості і професійної діяльності загалом відповідає вимогам Директив Ради 2000/43/ЄС, 2000/78/ЄС, 2006/54/ЄС та міжнародним стандартам. Водночас потребує удосконалення система контролю за дотриманням законодавства у сфері зайнятості населення, зокрема в частині недопущення дискримінації працівників під час прийняття на роботу та запровадження дієвих механізмів виявлення порушень. Крім того, у національному законодавстві України не враховані положення п. 1 ст. 10 Директиви Ради 2000/78/ЄС щодо тягаря доказування, згідно з яким держави-члени вживають таких заходів, що є необхідними, у рамках їхніх національних судових систем, для того, щоб забезпечити те, що, коли особи, які вважають, що їм заподіяна шкода в силу незастосування до них принципу рівноправного поводження, вони встановлювали перед судом або іншим компетентним органом факти, на підставі яких можна припустити, що мала місце пряма або опосередкована дискримінація, то відповідач повинен доводити, що порушення принципу рівноправного поводження не було²⁰.

Н. В. Федірко серед інших невідповідностей трудового законодавства України стандартам публічного управління у сфері праці ЄС відзначила такі: визначення терміна «дискримінація» не повною мірою відповідає практиці ЄС; відсутня конкретизація норм, що суперечать принципу рівного ставлення

у сфері працевлаштування та зайнятості; не визначено можливість звернення за допомогою внаслідок несправедливого застосування до них принципу рівного ставлення, навіть тоді, коли стосунки, в яких заявник вбачає дискримінацію, вже припинено; не визначено повноваження щодо запобігання та протидії дискримінації асоціацій, організації чи інших юридичних осіб²¹.

Останні десятиріччя свідчать про значне зростання неповної зайнятості у багатьох країнах. У доповіді МОП «Нестандартна зайнятість у світі: розуміти виклики, визначати перспективи» відзначається розширення використання нестандартних форм зайнятості у світі, що включають використання тимчасових форм зайнятості, часткової зайнятості, тимчасової позичкової праці та супідряду, залежні форми самозайнятості та приховані трудові відносини. Автори доповіді також вказали на необхідність забезпечення працівника незалежно від виду зайнятості адекватним та стабільним прибутком, захистом від виробничих ризиків, соціальним захистом та правом на організацію і ведення колективних переговорів, а також, щоб працівники точно знали, хто їх роботодавець²².

МОП визначає неповну зайнятість як роботу на регулярній і добровільній основі значно меншою тривалістю (протягом дня або місяця), ніж звичайно встановлену законом або правилами внутрішнього трудового розпорядку. В такому режимі працюють передусім особи, які поєднують роботу з навчанням, материнством, доглядом за хворими членами сім'ї тощо. Для роботодавця неповна зайнятість також обходиться дешевше за своїми витратами. Однак у даній формі праці є і свої недоліки – це ймовірність роботи у вихідні і святкові дні, у вечірній час, обмежені можливості для професійної підготовки і просування по службі, низькі гарантії зайнятості, іноді відсутність права на пенсійне забезпечення. Однак колективні договори і контрактна форма трудових відносин мають всі можливості для гнучкого регулювання даних питань.

Приблизно з середини 90-х років минулого століття МОП визнала доцільність диференційованого підходу до врегулювання нестандартної зайнятості, ухваливши у 1994 р. Конвенцію про роботу на умовах неповного робочого часу № 175²³, у 1996 р. Конвенцію про надомну працю № 177²⁴ та в 1997 р. Конвенцію про приватні агентства зайнятості № 181²⁵. Жодна з них на сьогодні Україною не ратифікована.

Згодом в європейському трудовому праві також було прийнято ряд директив, присвячених окремим формам нестандартної зайнятості, зокрема, Директива Ради ЄС 97/81/ЄС від 15 грудня 1997 р. щодо роботи на умовах неповного робочого часу²⁶, Директива Ради ЄС 1999/70/ЄС від 28 червня 1999 р. щодо роботи на визначений термін²⁷, Директива Ради ЄС 2008/104/ЄС від 19 листопада 2008 р. про агентства тимчасової зайнятості²⁸.

Проте у питаннях правового регулювання нестандартної зайнятості чинне трудове законодавство України значно відстає від існуючих суспільних відносин і потреб практики, зумовлених стрімким розвитком інформаційних технологій, інноваційних змін у розвитку сучасного постіндустріального суспільства.

1. *Угода про асоціацію між Україною та ЄС: соціально-трудовий вимір*. Книга перша : збірник актів законодавства України та *acquis communautaire* [упор. З. Я. Козак]. Львів : Ресурсно-аналітичний центр «Суспільство і довкілля», 2015. 1144 с. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.rac.org.ua/priorytety/sotsialno-trudovi-vykylyku/evropeyskyu-vymir-sotsialno-trudovoyi-polityku-ukrayiny/ugoda-pro-asotsiatsiyu-mizh-ukrayinoyu-ta-es-sotsialno-trudovyy-vymir-knyga-persha-zbirnyk-aktiv-zakonodavstva-ukrayiny-ta-acquis-communautaire-2015>; 2. *Пархоменко Н. М.* Гармонізація законодавства України з європейським та міжнародним правом: методи, етапи, види // *Часопис Київського університету права*. – 2012. – № 1. С. 340; 3. *Жернаков В. В.* Міжнародний аспект правового регулювання соціально-трудових відносин // *Право України*. – 2001. – № 4. С. 59–61; 4. *Яковюк І.* Адаптація і гармонізація законодавства в умовах інтеграції: проблеми співвідношення // *Вісник Академії правових наук України*. – 2012. – № 4. С. 29–42; 5. *Грицаснюк Л.* Зближення законодавства України з правовою системою Європейського Союзу: питання термінології // *Вісник Національної академії прокуратури України*. – 2013. – № 4. С. 26; 6. *Денисенко А. Ю.* Адаптація трудового законодавства до законодавства Європейського Союзу // *Форум права*. – 2014. – № 2. С. 104 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/UJRN/FP_index_7 7. *Про схвалення розроблених Міністерством соціальної політики планів рпментації деяких актів законодавства ЄС: Розпорядження КМУ від 21.01.2015 р. № 34-р* [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/34-2015-%D1%80> 8. *Нартюк О. В.* Стратегія «Європа 2020» як складова механізму оптимізації зайнятості населення в країнах ЄС // *Соціально-трудові відносини: теорія і практика* : зб. наук. пр. / Мін-во освіти і науки України; ДВНЗ “Київ. нац. екон. ун-т ім. В. Гетьмана”; Ін-т соц.-труд. відносин; редкол. : А. М. Колот (голова) [та ін.]. Київ : КНЕУ, 2015. – Вип. 2. С. 201; 9. *Europe 2020. A strategy for smart sustainable and inclusive growth* // *European Commission*. – 2010 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://ec.europa.eu/europe2020/index_en.htm 10. Там же; 11. *Договір про заснування Європейської Спільноти* (консолідована версія станом на 1 січня 2005 року) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/994_017 12. *Хартия основных прав Европейского Союза от 07.12.2000 г.* [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/994_524 13. *Директива Ради 2000/43/ЄС від 29 червня 2000 р. щодо імплементації принципу рівноправності осіб незалежно від расової або етнічної приналежності* [Електронний ресурс]. – Режим доступу : old.minjust.gov.ua/file/32389 14. *Директива Ради 2000/78/ЄС від 27 листопада 2000 р., що встановлює загальні рамки рівноправного поводження у сфері зайнятості та професійної діяльності* [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://minjust.gov.ua/file/32391> 15. *Директива Ради 2000/78/ЄС від 27 листопада 2000 р., що встановлює загальні рамки рівноправного поводження у сфері зайнятості і професійної діяльності* [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://minjust.gov.ua/file/32391> 16. *Про зайнятість населення* : Закон України від 05 липня 2012 р. № 5067-VI. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/5067-17> 17. *Директива 2006/54/ЄС Європейського Парламенту та Ради від 5 липня 2006 року стосовно імплементації принципу рівних можливостей та рівноправного ставлення до чоловіків і жінок у питаннях зайнятості та професійної діяльності* [Електронний ресурс]. – Режим доступу : old.minjust.gov.ua/file/32405 18. *Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків*: Закон України від 08.09.2005 № 2866-IV. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2866-15> 19. *Рівність за ознакою статі в економічній сфері: зобов’язання України перед ЄС (ключові Директиви ЄС щодо забезпечення гендерного балансу на ринку праці та в професійній діяльності, їх розвиток у практиці Суду Справедливості)* / Упорядник О. О. Уварова. Харків : видавництво «НТМТ», 2015. С. 6; 20. *Директива Ради*

2000/78/ЄС від 27 листопада 2000 року, що встановлює загальні рамки рівноправного поводження у сфері зайнятості і професійної діяльності [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://minjust.gov.ua/file/32391> 21. Федірко Н. В. Адаптація політики України у сфері зайнятості населення до стандартів публічного управління ЄС. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.ir.kneu.kiev.ua:8080/bitstream/2010/20121/1/292-297.pdf 22. *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects*. International Labour Office – Geneva: ILO. 2016. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://embargo.ilo.org/global/publications/books/WCMS_534326/lang=en/index.htm 23. *Конвенція МОП про роботу на умовах неповного робочого часу* від 24.06.1994 р. № 175 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_040 24. *Конвенція МОП про надомну працю* від 20.06.1996 р. № 177 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_327 25. *Конвенція МОП про приватні агентства зайнятості* від 19.06.1997 р. № 181 [Електронний ресурс] Режим доступу : http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_046 26. *Директива 97/81/ЄС* від 15 грудня 1997 року про рамкову угоду про неповну зайнятість, що укладено між UNICE, СЕЕР ТА ETUC [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.minjust.gov.ua/file/32380 27. *Директива 1999/70/ЄС* від 28 червня 1999 року щодо рамкової угоди про роботу на визначений термін, укладена ETUC, UNICE та СЕЕР (Європейською асоціацією профспілок, Союзом конфедерацій промисловців та підприємців Європи та Європейським центром підприємств із державною участю) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://old.minjust.gov.ua/45891> 28. *Директива 2008/104/ЄС* від 19 листопада 2008 року про агентства тимчасової зайнятості [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1459618662174&uri=CELEX:32008L0104>.

Yana Simutina. EU standards and the legislation of Ukraine in the field of employment: problems of adaptation

The article is devoted to the study of national legislation in the sphere of employment and its compliance with European legal standards. It is noted that the harmonization of national labour legislation with EU regulations is an integral component not only of national integration process, but lasting for many years of reforming the legislation of Ukraine on labor and employment. At present time one of the main reference points for our country stands Association Agreement between Ukraine and the European Union, the European Atomic Energy Community and their Member States.

The studies indicate that employment is one of the priorities of the regulatory activities of the EU institutions. Over the past decades on the functioning of the labor market of economically developed EU countries was influenced by such important factors as globalization, development of high-tech and information sectors of the economy, the growing influence of social cohesion on the decision socially-economic problems in the sphere of employment, etc.

The adaptation of Ukrainian employment legislation to the legislation of the European Union is the activity of state institutions to study of the legal and regulatory framework of the European Union in the regulation of labor and national labor legislation as well as comparative assessment of national legislation for compliance with the European legal regulation of these relations.

One of the main research question includes the issue the basic principles of EU legislation, in particular the principle of equality and prohibition of discrimination, which lies at the basis of all European Union standards of equality between men and women and the like. Through comparative analysis of national legislation and EU directives it is concluded, that the current legislation of Ukraine in terms of employment and professional activities in general complies with international and European standards.

The paper points to the importance of improvement the monitoring system over observance of legislation in the sphere of employment, particularly in terms of non-discrimination of employees in hiring and putting in place effective mechanisms to detect such violations.

This study also addresses the issue of lack of proper legal regulation of non-standard employment in Ukraine, which, in comparison with the EU law lags significantly behind the existing social relations and practical needs and requires substantial improvement.

Keywords: *employment, adaptation of legislation, employment discrimination, non-standard employment.*

УДК 349.2

Л. П. ГАРАЩЕНКО,
кандидат юридичних наук

ТЕОРІЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В ЗАХІДНІЙ ЮРИДИЧНІЙ НАУЦІ

У статті аналізуються різні теорії у сфері дослідження ринку праці та трудових відносин у західній юридичній науці. Зокрема, теорія стандартних трудових відносин, яка стала результатом історичного розвитку західного суспільства та має певні особливості правового регулювання трудових відносин, теорія флексібільності або «нестандартних (нетипових) трудових відносин», теорія рефлексивного трудового права.

На підставі комплексного дослідження законодавства, наукової літератури зроблено висновок, що в сучасному світі стандартні трудові відносини, для яких істотною рисою було укладення трудового договору переважно на невизначений строк, вичерпали себе. Розвиток економіки, технічний прогрес, глобалізаційні процеси сприяють появі нових форм зайнятості, нових видів трудового договору, не притаманних стандартним трудовим відносинам.

Ключові слова: *стандартні трудові відносини, трудовий договір, нестандартні трудові відносини, рефлексивне трудове право.*

Гаращенко Л. П. Теория трудовых отношений в западной юридической науке

В статье анализируются различные теории в области исследования рынка труда и трудовых отношений в западной юридической науке. В частности, теория стандартных трудовых отношений, которая стала результатом исторического развития западного общества и имеет определенные особенности правового регулирования трудовых отношений, теория флексибилити или «нестандартных трудовых отношений», теория рефлексивного трудового права.

На основании комплексного исследования законодательства, научной литературы сделан вывод о том, что в современном мире стандартные трудовые отношения, для которых существенной чертой было заключение трудового договора преимущественно на неопределенный срок, исчерпали себя. Развитие экономики, технический прогресс, глобализационные процессы способствуют появлению новых форм занятости, новых видов трудового договора, не присущих стандартным трудовым отношениям.

Ключевые слова: *стандартные трудовые отношения, трудовой договор, нестандартные трудовые отношения, рефлексивное трудовое право.*

Garashchenko L. P. The theory of labor relations in the legal science

The article analyzes different theories in the study of the labor market and labor relations in Western legal science. In particular, the theory of the standard employment relationship,