

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Вовчак О. Причини та наслідки впливу світової фінансової кризи на розвиток банківського і реального секторів економіки України / О. Вовчак, Н. Поляк // Вісник НБУ. – 2009. – № 8 (162). – С. 22–25.
2. Дарьялова В. Рынок труда в условиях экономического кризиса / В. Дарьялова // Вестник Междунар. ин-та экономики и права. – 2010. – № 1. – С. 53–57.
3. Україна: Оцінка відновлення та розбудови миру: Т. I: Зведений звіт «Аналіз впливу кризи та потреб на Східній Україні» / ЄС, ООН, Група світового банку. – К., 2015. – 77 с.

УДК 346.9.02(477):341.24:061.1-С

**РЕАЛІЗАЦІЯ ПОЛОЖЕНЬ УГОДИ ПРО АСОЦІАЦІЮ З ЄС
У ПРОЕКТІ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ**

**REALIZATION OF THE EU-UKRAINE ASSOCIATION AGREEMENT PROVISIONS
IN THE DRAFT OF THE LABOR CODE OF UKRAINE**

Комарницька Н.В.,

студентка юридичного факультету

Львівського національного університету імені Івана Франка

Стаття присвячена висвітленню особливостей імплементації норм Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони, у проекті Трудового кодексу України. Проаналізовано стан імплементації та особливості впровадження цих положень як у проект нормативного акту, так і в чинний Кодекс законів про працю України.

Ключові слова: Угода про асоціацію, директива, імплементація, проект Трудового кодексу, трудові відносини, дискримінація.

Статья посвящена освещению особенностей имплементации норм Соглашения об ассоциации между Украиной, с одной стороны, и Европейским Союзом, Европейским сообществом по атомной энергии и их государствами-членами, с другой стороны, в проекте Трудового кодекса Украины. Проанализированы состояние имплементации и особенности внедрения этих положений как в проект нормативного акта, так и в действующий сегодня Кодекс законов о труде Украины.

Ключевые слова: Соглашение об ассоциации, директива, имплементация, проект Трудового кодекса, трудовые отношения, дискриминация.

The article is dedicated to the highlighting of the peculiarities of Association Agreement between the European Union and the European Atomic Energy Community and their Member States, of the One Part, and Ukraine, of the Other Part implementation in the draft of the Labor code of Ukraine. The state and peculiarities of implementation of its provisions both into the draft of the normative act and into the current Labor code of Ukraine is analyzed.

Key words: Association Agreement, directive, implementation, draft of the Labor code, labor relationships, discrimination.

Постановка проблеми. У зв'язку з ратифікацією Угоди про асоціацію з ЄС вкрай необхідним є врахування її норм під час розроблення і прийняття проекту Трудового кодексу України, а також велике значення має імплементація цих норм у чинне законодавство.

Стан опрацювання. Питання адаптації українського трудового законодавства до вимог ЄС було предметом дослідження таких науковців, як-от: Н.Б. Болотіна, М.М. Грекова, М.О. Дей, А.Ю. Денисевич, Н.М. Пархоменко, П.Д. Пилипенко, М.М. Феськов, Г.І. Чанишева, Н.М. Хуторян, однак наукові дослідження, присвячені власне з'ясуванню стану реалізації положень Угоди про асоціацію з ЄС у проекті Трудового кодексу в Україні, а також у чинному законодавстві про працю відсутні. З огляду на це, вивчення зазначених питань становить актуальну проблему сучасної науки трудового права і матиме вагомим практичне значення.

Метою статті є дослідження ролі Угоди про асоціацію з метою реформування трудового законодав-

ства, а також з'ясування стану реалізації положень Угоди у проекті Трудового кодексу України.

Виклад основного матеріалу. Проблема узгодження національного законодавства із законодавством ЄС як елемент входження Української держави до європейської спільноти не є новими ані для української правової науки, ані для законодавця. Проєвропейські вектори розвитку та пріоритетність співпраці із західними партнерами визначалися як на загальнодержавному (наприклад, Указ Президента України № 615/98 від 11 червня 1998 р. «Про затвердження Стратегії інтеграції України до Європейського Союзу»), так і на місцевому рівнях.

Останнім актом, який став каталізатором нового етапу модернізації законодавства України, зокрема й трудового, була Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони (далі – Угода), з ратифікацією якої вкотре почався інтенсивний про-

цес внесення змін до вже чинного законодавства, а також розроблення і подальші доопрацювання проекту Трудового кодексу України [1].

«Профільну» частину регламентації відносин «роботодавець–найманий працівник» становить Глава 21 Угоди. Так, ст.ст. 419–425 цієї Глави містять норми-принципи щодо посилення співпраці між державами-учасницями асоціації в напрямку забезпечення гідної праці, політики зайнятості, безпечних та здорових умов праці, соціального діалогу, соціального захисту, гендерної рівності та недискримінації, щодо впровадження в Україні реформ, здійснення постійних діалогів між Договірними Сторонами, і реалізуються вони через окремі Директиви Ради ЄС та Європейського Парламенту, перелік яких містить Додаток XL до Угоди [2]. Норми, що містяться власне в Угоді, спрямовані на визначення цілей, які мають бути досягнуті внаслідок співробітництва України та ЄС, й акцентують увагу на важливості залучення усіх сторін соціального діалогу до імплементації Угоди. Засадничий характер цих норм відіграє важливу роль, оскільки саме принципи становлять основу будь-якої галузі права й визначають не тільки його спрямованість, але впливають на нормотворчі та систематизаційні процеси.

Конкретно трудовому праву присвячена Глава 21 Розділу V Угоди, разом із тим дотичним до цієї галузі права є Розділ I Угоди, який містить загальні принципи співробітництва в рамках асоціації. Ст. 2 цього Розділу зазначає, що повага до демократичних принципів, прав людини та основоположних свобод, а також до принципу верховенства права мають формувати основу внутрішньої та зовнішньої політики Сторін і є основними елементами цієї Угоди. А ст. 3, крім того, головним принципом відносин визначає верховенство права. Водночас п. 1 ч. 1 ст. 2 проекту Трудового кодексу містить положення, відповідно до якого одним із принципів правового регулювання трудових відносин є принцип верховенства права, відповідно до якого людина, її права і свободи визнаються найвищими цінностями та визначають зміст і спрямованість держави. Як бачимо, норма Угоди про асоціацію знайшла пряме застосування у проекті Трудового кодексу, хоча говорити про її новизну в чинному законодавстві недоречно, оскільки принцип верховенства права закріплений у Конституції України (ст. 8) ще 1996 р.

Ч. 1 ст. 17 Угоди містить вимоги стосовно поведіння з працівниками: «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». У зв'язку з цим ст. 3 проекту Трудового кодексу містить відкритий перелік форм дискримінації, зокрема і за ознакою іноземного походження, а ст. 7 зазначає: «Іноземці та особи без громадянства, які на законних підставах перебувають в Україні, мають право займатися трудовою діяльністю, якщо це не суперечить законодавству України і законодав-

ству країни походження. Іноземці та особи без громадянства мають рівні з громадянами України права та обов'язки у трудових відносинах, якщо інше не передбачено законом чи міжнародними договорами України». Необхідно зауважити недоцільність у ч. 1 ст. 7 проекту Трудового кодексу вимоги «якщо це не суперечить<...>законодавству країни походження», оскільки законодавство країни походження найманого працівника (якщо тільки це не йдеться про іноземців та осіб без громадянства, які працюють у складі дипломатичних представництв іноземних держав або представництв міжнародних організацій в Україні чи іноземців та осіб без громадянства, які уклали з іноземними роботодавцями трудові договори про виконання роботи в Україні) не має жодного значення на території України й практично не може бути застосоване у регулюванні відносин найманої праці. Доцільніше було б замість «законодавства країни походження» згадати про міжнародні договори, ратифіковані Верховною Радою України. Розвиток положення Угоди щодо заборони дискримінації за ознакою громадянства спостерігаємо у ч. 3 ст. 220 проекту Трудового кодексу, яка виключає можливість будь-якого зниження розміру оплати праці за дискримінаційними ознаками.

Вимоги щодо наявності різного роду антидискримінаційних норм містять Директива Ради 2000/43/ЄС від 29.06.2000 р. про реалізацію принципу рівного ставлення незалежно від расового чи етнічного походження та Директива Ради 2000/78/ЄС від 27.11.2000 р., що встановлює загальну систему рівного ставлення у сфері зайнятості та професійної діяльності. Реалізація цих положень у проекті Трудового кодексу, зокрема у ст. 3, забезпечує передумови щодо захисту від дискримінації та у подальшому дасть можливість на практиці застосовувати санкції та відповідальність за їх порушення.

Нині, згідно із дослідженнями стану впровадження Директиви 2000/43/ЄС, які викладені у плані її імплементації, встановлено, що більшість чинних нормативно-правових актів уже містить норми-заборони дискримінації. Так, відповідно до ст. 24 Конституції України, громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом. Не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками [3]. КЗпП України доповнений ст. 2-1, яка зазначає, що Україна забезпечує рівність трудових прав усіх громадян незалежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, роду і характеру занять, місця проживання та інших обставин [4]. Ст. 3 Закону України «Про зайнятість населення» визначено, що державна політика зайнятості населення базується на принципі забезпечення усім громадянам, незалежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної належності, статі, віку, політичних переконань, ставлення

до релігії, рівних можливостей в реалізації права на вільний вибір виду діяльності відповідно до здібностей та професійної підготовки з урахуванням особистих інтересів і суспільних потреб. Обмеження щодо змісту оголошень про вакансії (зазначення в оголошеннях обмежень щодо віку кандидатів, пропозиція роботи лише жінкам або лише чоловікам тощо) та відповідальність за порушення встановленого порядку їх поширення встановлюються ст. 24-1 Закону України «Про рекламу».

Єдиною проблемою в імplementації Директив 2000/43/ЄС та 2000/78/ЄС є, на мою думку, недосконалість правових норм щодо застосування санкцій за порушення антидискримінаційного законодавства у сфері зайнятості. Необхідно розробити законопроекти щодо надання уповноваженому органу з реалізації державної політики з питань державного нагляду та контролю за дотриманням законодавства про зайнятість населення повноважень застосовувати заходи впливу за порушення вимог законодавства щодо реклами про вакансії, розроблення порядку застосування таких заходів впливу до порушників, а також законопроект про внесення змін до КУпАП щодо застосування заходів впливу за встановлення фактів дискримінації у сфері праці.

Важливе значення для українського законодавства має Директива Ради 91/383/ЄС від 25 червня 1991 р. про доповнення заходів із сприяння покращенню безпеки та охорони праці працівників із фіксованим строком працевлаштування або тимчасовим працевлаштуванням. Ст. 5 передбачає можливість держав-членів забороняти виконання такими працівниками «робіт, які, відповідно до національного законодавства, можуть становити особливу небезпеку для здоров'я». Ця Директива детально описує права, якими наділені працівники, що працюють на умовах строкового трудового договору, а реалізацію вона отримала у Главі 2 Книги 1 проекту Трудового кодексу.

Однак коли мова йде про План імplementації Директиви Ради 91/383/ЄС про доповнення заходів із сприяння покращенню безпеки та охорони праці працівників із фіксованим строком працевлаштування або тимчасовим працевлаштуванням виникають проблеми. Єдиним заходом, передбаченим Планом імplementації, є підготовка змін до ст. 31 Закону України «Про зайнятість населення» щодо врегулювання питання із встановлення заборони на проведення будь-яких громадських та інших робіт тимчасового характеру, які мають підвищену небезпечність та ризики для здоров'я та життя людини під час їх проведення заради задоволення потреб держави. Водночас ст. 31 згаданого закону зазначає, що на осіб, які беруть участь у громадських роботах, поширюються державні соціальні гарантії, передбачені законодавством про працю та зайнятість населення і з такими особами укладаються строкові трудові договори, однак про таку категорію найманих працівників у проекті Трудового кодексу не згадується взагалі. Більше того, якщо Закон України «Про зайнятість населення» серед осіб, які підпадають

під сферу дії ст. 31, визначає працівників, які виконують роботи в інтересах держави, додаткові заходи із забезпечення безпеки та охорони здоров'я працівників, передбачені Директивою 91/383/ЄС, стосуються головно суб'єкта, який виконує роботи, – працівника з трудовими відносинами на визначений строк або тимчасовими трудовими відносинами. Тому, на мою думку, заради повноти імplementації норм Директиви 91/383/ЄС доцільно буде у проекті Трудового кодексу прописати заборону на проведення робіт, які мають підвищену небезпечність та ризики для здоров'я і життя людини під час їх проведення, яка поширюватиметься на усіх працівників, незалежно від того, хто є його роботодавцем, в чиїх інтересах людина виконує роботу.

Захист працівників, що працюють за строковими трудовими договорами, забезпечує Директива Ради 1999/70/ЄС від 28 червня 1999 р. щодо рамкової угоди про роботу на визначений строк, укладеної ETUC, UNICE та CEEP. Директива 1999/70/ЄС спрямована на утвердження принципу недискримінації таких працівників та запобігання зловживанням із боку роботодавця у формі неодноразового переукладення строкових договорів. Мінсоцполітики у плані імplementації цієї Директиви зазначає, що її положення загалом враховані у законодавстві України. Дійсно, підстави для укладення строкового трудового договору регламентовані у ст. 23 КЗпП, а згідно зі ст. 391 КЗпП передбачено так звану «автоматичну трансформацію» строкових трудових договорів у безстрокові. Разом з тим у ст. 59 проекту Трудового кодексу взято курс на законодавче закріплення вичерпних випадків укладення строкових трудових договорів. Однак підзаконні нормативно-правові акти та акти локальної дії часто ігнорують ці правила, тому питанням імplementації цієї Директиви варто приділити більше уваги. Доцільно окреслити категорії осіб, що не підпадають під сферу дії Директиви 1999/70/ЄС, передбачити можливості застосування принципу пропорційно відпрацьованого часу, визначити перелік об'єктивних умов, за наявності яких допускається переукладення строкових трудових договорів, обмежити загальну тривалість переукладених договорів чи кількість разів переукладення цих договорів, визначити відповідальність сторони, яка зловживає можливістю укладати строкові трудові договори тощо.

Директива Ради 98/59/ЄС від 20 липня 1998 р. про наближення законодавства держав-членів щодо колективного звільнення знайшла свою реалізацію в проекті Трудового кодексу в Розділі 4 Глави 5 книги 2 (звільнення у зв'язку зі скороченням). Мінсоцполітики у плані імplementації цієї Директиви відзначає, що її положення загалом враховані у вже чинному законодавстві України, з чим не можна погодитись, наприклад, щодо визначення критеріїв масового вивільнення. Зокрема, положення ч. 1 ст. 48 ЗУ «Про зайнятість населення» масовим вважається «вивільнення 20% і більше працівників на підприємстві, незалежно від чисельності працівників», що не відповідає вимогам Директиви та і змісту поняття

«масове вивільнення» загалом. За цим критерієм звільнення одного працівника з ініціативи роботодавця на підприємстві, де працює 5 працівників, уже вважатиметься масовим вивільненням. Таким чином, для уникнення розбіжностей та належної імплементації Директиви, доцільно точно виконувати її положення та закріпити на рівні національного законодавства критерії масового вивільнення ідентичні тим, що визначені у Директиві [5].

Директива Ради 2001/23/ЄС від 12 березня 2001 р. про наближення законів держав-членів, що стосуються охорони прав працівників у разі зміни власника підприємства, бізнесу чи їх частини (відома як Acquired Rights Directive), спрямована на захист прав працівників у разі зміни власника підприємства, бізнесової структури чи їх частин. Відповідно до положень Директиви права та обов'язків попереднього роботодавця, що виникли на підставі трудового договору й існують на день передачі, передаються новому роботодавцеві, водночас працівники мають право не лише на збереження їх працевлаштування, але й на збереження умов праці, які існували до зміни власника. Директива також забороняє використовувати передачу компанії як підставу з метою припинення трудових відносин з працівниками. Це означає, що працівники не можуть бути звільнені виключно з підстави зміни власника компанії роботодавця. Ч. 1 ст. 86 проекту Трудового кодексу передбачає, що за наявності умов економічного, технологічного, структурного, організаційного характеру (ліквідація, злиття, поділ, перетворення, репрофілювання, зміни в організації виробництва та праці, скорочення чисельності або штату працівників) трудовий договір може бути розірваний у зв'язку зі скороченням. Як бачимо, у проекті Трудового кодексу неналежним чином імплементована норма цієї Директиви, адже під час правозастосування у разі злиття чи поділу зміна керівника є необхідною і через це можливе вивільнення, хоча, по суті, умови праці залишаються

незмінними. Тому необхідно законодавчо унеможливити вивільнення у зв'язку зі зміною керівника, якщо водночас відсутні об'єктивні зміни умов праці.

Директива 2002/14/ЄС Європейського Парламенту і Ради від 11 березня 2002 р. про встановлення загальних правил інформування та консультації працівників Європейського Співтовариства узагальнює питання надання роботодавцем інформації працівникам та їхніми представниками, а також проведення консультацій із ними. Права працівників на інформацію та участь у консультаціях включають: надання інформації щодо поточного та можливого розвитку діяльності підприємства, проведення консультацій щодо стану, структури й можливого розвитку зайнятості на підприємстві та щодо будь-яких заходів, що можуть загрожувати зайнятості тощо. Директивою передбачено надання відповідної інформації не лише представникам працівників, які визначаються відповідно до національного законодавства, а й безпосередньо самим працівникам на тих підприємствах, де немає представницьких органів. Однак варто зазначити, що правил інформування працівників проект Трудового кодексу немає – це мають врегульовувати локальні акти. Це є доволі негативним фактом, оскільки з метою усунення зловживань на локальному рівні загальні правила стосовно цієї форми соціального діалогу в проекті Трудового кодексу є необхідними.

Висновки. Загалом Угода про асоціацію з ЄС справила позитивний вплив як на чинне трудове законодавство України, так і на перспективне. Доволі пасивного законодавця змусили узгодити міжнародні стандарти положення проекту Трудового кодексу щодо недискримінації, строкових трудових договорів, неповної зайнятості, колективного звільнення, інформування та консультації працівників тощо. Однак проект Трудового кодексу (реєстр. № 1658) від 20.05.2015 р. все ще вимагає чималих доопрацювань і не може бути прийнятий у тому вигляді, в якому він перебуває зараз.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Проект Трудового кодексу України (доопрацьований) від 20.05.2015 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.
2. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони від 27.06.2014 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/984_011
3. Конституція України: закон України від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР // Відомості Верховної ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
4. Кодекс законів про працю України: закон України від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII // Відомості Верховної ради УРСР. – 1971.– Дод. до № 50. – Ст. 375.
5. Мельник О. Домашнє завдання з трудового права / О. Мельник, В. Савчук // Юрид. газета. – 2015. – № 13. – С. 21.