

студент III курсу Інституту підготовки кадрів для органів прокуратури України Національного університету «Юридична академія України імені Ярослава Мудрого»

## ДО ПИТАННЯ ПРО АДАПТАЦІЮ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ УКРАЇНИ ДО ЗАКОНОДАВСТВА ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ

У статті розглянуто ряд проблемних питань, що потребують вирішення з орієнтацією на європейські стандарти та адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу, аналіз його сучасного стану у контексті можливості реєпції відповідних норм до національних нормативно-правових актів.

**Ключові слова:** трудове право, адаптація законодавства України о працю до законодавства Європейського Союзу, інтеграція, європейські стандарти.

В статье рассмотрен ряд проблемных вопросов, требующих решения с ориентацией на европейские стандарты и адаптации законодательства Украины к законодательству Европейского Союза, анализ его современного состояния в контексте возможности реєпции соответствующих норм к национальным нормативно-правовым актам.

**Ключевые слова:** трудовое право, адаптация законодательства Украины о труде к законодательству Европейского Союза, интеграция, европейские стандарты.

The article presents a number of problematic issues which are addressed with a focus on European standards and adaptation of Ukrainian legislation to EU legislation, an analysis of its current status in the context of the possibility of the reception to the relevant rules of national legal acts.

**Key words:** labor law, adaptation of labor Ukrainian legislation to EU legislation, integration, european standards

**Постановка проблеми: актуальність, мета.** Останнім часом стратегія європейської інтеграції все яскравіше проявляється у різних сферах суспільного життя. При цьому, реформування більшості із цих аспектів відбувається саме під егідою необхідності зближення із законодавством Європейського Союзу. Законодавство України про працю не має бути виключенням, що в контексті загальноукраїнської направленості впровадження досвіду західних країн-сусідів у нормативно-правові акти держави визначає очевидну актуальність наведених проблем.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Питанням адаптації законодавства України про працю до законодавства Європейського Союзу у тій чи іншій мірі приділяли увагу С. Клауверт,

К. Мельник, О. Телічко та деякі інші. У той же час, на практиці, досить часто виникають ситуації, коли національне законодавство про працю об'єктивно не відповідає європейським стандартам та вимогам. У зв'язку з цим, залишаються ще не досліджені аспекти зазначеної проблеми, які потребують своєї розробки та вирішення.

Інтеграція до європейських структур є стратегічною метою України, адже є найкращим способом реалізації національних інтересів побудови економічно розвинутої демократичної держави, зміцнення її позиції у світі. Проте, адаптація вітчизняного трудового права, зокрема законодавства щодо охорони праці, до стандартів Європейського Союзу (далі – ЄС) виявляється складним і суперечливим процесом. Важливою в цих

© Кілімов В. С., 2012

умовах є оцінка позитивних та можливих негативних наслідків вступу України до ЄС, відпрацювання власних моделей євроінтеграції [8, с. 24].

Потрібно відмітити, що за часи незалежності України трудове законодавство постійно перебувало у процесі реформування та адаптації трудових норм до міжнародних стандартів. Процес гармонізації українського законодавства з міжнародно-правовими нормами в сфері захисту трудових прав працівників відбувається протягом такого тривалого часу в силу таких об'єктивних причин: 1) світогляд ряду чиновників, які формують правозахисну політику держави заснований на нормативних стереотипах радянського періоду; 2) наявність відмінності історичного та соціокультурного розвитку правових систем, корупцією державних службовців та бюрократичною системою в Україні. Так, можна зробити висновок, що трудове законодавство України окрім того, що містить правові проблеми, також містить політичні та підприємницькі проблеми. За часи незалежності в Україні змінювалась влада, а разом із нею й політична концепція трудового права, яка впливала на формування цієї галузі національного права, внаслідок чого трудові принципи та норми постійно коливались від демократичних засад до прокомуністичних [6, с. 646].

Норми трудового права ЄС містяться в Амстердамському договорі [1] кількох розпорядженнях та приблизно 100 директивах (з них близько 60 директив стосуються вимог безпеки праці в різних галузях і за різних ризиків). Європейські трудові стандарти містяться також в Хартії ЄС про основні соціальні права трудящих (Страсбург, 9 грудня 1989 р.) [2] та Хартії основних прав ЄС (Ніцца, 2000) [3], які не є обов'язковими, проте мають велике значення для розвитку трудового права ЄС, держав-членів та держав-кандидатів. Хартія 1989 р. закріплює основні соціальні права, які згруповані за наступними напрямками: сво-

бода пересування; зайнятість і оплата праці; покращання умов життя і праці; соціальний захист; свобода асоціації і право на колективні переговори; професійне навчання; рівне ставлення до чоловіка і жінки; інформація, консультації і участь працівників в управлінні виробництвом; безпека і гігієна праці; охорона праці дітей і підлітків; трудящі похилого віку.

З 50 соціальних прав, проголошених вищевказаною Хартією 2000 р., 15 стосуються праці та соціального захисту. Очікується, що з часом Хартія 2000 р. стане складовою Конституційного Трактату ЄС.

У трудовому праві ЄС виділяються такі інститути: трудовий договір, робочий час і час відпочинку, охорона праці і здоров'я працівників, участь трудящих в управлінні виробництвом, рівність чоловіків і жінок у сфері трудових відносин і деякі інші. Ступінь регламентації тих чи інших відносин не є однаковою. Тому Комісія Співтовариства докладає чимало зусиль для більш активного правового регулювання трудових відносин на європейському рівні.

Більшість норм трудового права ЄС містяться у директивах щодо статевої дискримінації з питань зайнятості, оплати праці, масових звільнень, прав працівників при банкрутствах та передачі компанії, договірних зобов'язань щодо отримання інформації. Перші директиви з регулювання питань праці були прийняті на початку 70-х років і передбачали обов'язковість інформування і проведення консультацій з працівниками щодо колективних звільнень та переведення підприємств на нове місце. Деякі з директив першої генерації (70-х років) з часом зазнали змін та були "консолідовані". Наприклад, до Директиви 75/129/EWG про колективні звільнення у 1992 році були внесені зміни та доповнення у 1992 році і зараз діє консолідована Директива 98/53/WE про колективні звільнення.

В основному чинні директиви регулюють індивідуальні трудові відносини.

Найбільш розробленими є питання статевої дискримінації, саме з цього питання державам-членам було легше досягти згоди, ніж з інших питань соціальної політики (Директива 75/117/EWG щодо оплати рівноцінної праці та однакової роботи чоловіків і жінок; Директива 76/207/EWG щодо рівного ставлення до чоловіків та жінок при прийомі на роботу, професійної підготовки, професійного росту та умов роботи, до якої внесено зміни та доповнення Директивою 2002/73/EC від 23 вересня 2002 року; Директива 97/80/WE, що стосується необхідності доведення факту дискримінації за статтю та ін.).

Становлення трудового права ЄС нерозривно поєднане з розвитком спільної соціальної політики і утвердженням соціальних прав людини і громадянина. У розвитку трудового права виділяються етапи, які співпадають з етапами розвитку соціальної політики ЄС. Крім того, існує й інша періодизація розвитку трудового права: 1960-ті роки – початок 1970-х років; друга половина 1970-х років; 1980-ті роки; 1994-1999 рр.; з 1999 року по цей час [5]. У наведеній класифікації, крім основних етапів розвитку соціальної політики, враховується ще роль соціальних партнерів у розробці як соціальної політики в цілому, так і європейського трудового права зокрема. Європейські соціальні партнери, насамперед Європейська конфедерація профспілок (ETUC – European Trade Unions Confederation), яка діє на європейському рівні, та Європейська організація роботодавців (UNICE – Union of Industrial and Employers Confederation of Europe) суттєво впливають на розвиток трудового права ЄС. Європейська комісія проводить тісні консультації, безпосередні переговори з європейськими соціальними партнерами з питань регулювання праці та соціальної політики.

Прийняття законодавства, спрямованого на покращання умов праці і підвищення прав трудящих, є одним з головних досягнень ЄС у соціальній сфері.

Його завдання полягає у тому, щоб створення єдиного спільного ринку не призвело ні до зниження рівня трудових прав, ні до спотворення принципів здорової конкуренції.

Як вже відзначалося, одним з найбільш розроблених питань у трудовому законодавстві ЄС є питання трудової міграції. Регламент Ради №1612/68 від 15 жовтня 1968 року про вільне пересування трудящих в межах Співтовариства встановлює норми, які дозволяють здійснювати вільне пересування робочої сили в межах Співтовариства і наголошує на необхідності встановлення рівності в правах усіх трудящих держав-членів Співтовариства незалежно від їхнього громадянства. До цих прав повинні бути віднесені такі, як право вибору місця роботи, право на отримання компенсацій, право вільно розміщатися в межах Співтовариства для здійснення оплачуваної діяльності та інші права трудящих. Підкреслюється, що для збереження свободи і гідності право вільного пересування потребує рівності у поводженні в усьому, що стосується здійснення діяльності за чужий рахунок і можливості проживання, і тому воно має бути гарантовано як на папері, так і на ділі. Відповідно до Директиви Ради №68/360 від 15 жовтня 1968 року про відміну обмежень на пересування і перебування трудящих, які є громадянами держав-членів Співтовариства і членів їх сімей у межах Співтовариства держави-члени Співтовариства відмінили обмеження на пересування і перебування у межах Співтовариства громадян інших країн, а також членів їх сімей, до яких застосовується Регламент №1612/68 [4].

Регламент встановлює, що принцип неприпустимості дискримінації передбачає для трудящих-членів Співтовариства такі ж можливості отримання роботи, як і для громадян держави, що приймає. У зв'язку з такими цілями Регламенту не підлягають застосуванню норми законодавства й адміністративної практики держав-членів Співтовариства,

котрі передбачають обов'язковий особливий порядок укладення трудових договорів для іноземців, а також ставлять прийом на роботу в залежність від реєстрації в бюро із працевлаштування (ст. 3 Регламенту). Законодавство України у питанні працевлаштування іноземних громадян суперечить зазначеному положенню і потребує зміни, адже коло прав та свобод іноземців є звуженим порівняно з таким у межах Співтовариства.

Так, на наш погляд, було б доцільним запозичити вищенаведений досвід, але змінити на дещо схоже положення про відміну обмежень на пересування і перебування трудящих, які є громадянами, але не всіх іноземних держав, а уряди яких домовились з урядом України про таке, тобто склали та підписали міжнародні угоди (у контексті євроінтеграції – досягнення згоди з країнами-членами Співтовариства).

На цей час іноземці, які іммігрували в Україну для працевлаштування на визначений строк, можуть займатися трудовою діяльністю відповідно до отриманого дозволу на працевлаштування. Без дозволу здійснюється працевлаштування іноземців, найманих інвестором у межах і за посадами (спеціальністю), як визначено угодою про розподіл продукції. Дозвіл іноземцям на працевлаштування оформляється і видається Державним центром зайнятості Міністерства соціальної політики України або за його дорученням відповідними центрами зайнятості Автономної Республіки Крим, областей, міст Києва та Севастополя для роботи на підприємстві, в установі, організації, які запросили іноземця на певну посаду (за спеціальністю) відповідно до Порядку оформлення іноземцям і особам без громадянства дозволу на працевлаштування в Україні, затвердженому постановою Кабінету Міністрів України від 1 листопада 1999 р. №2028. Такий підхід до працевлаштування іноземців суперечить принципам ринкової економіки, в умовах якої є неприйнятним ставити угоду між робото-

давцем і працівником у залежність від дозволу центру зайнятості.

На розвиток трудового права ЄС суттєво впливають соціальні партнери. Внаслідок міжгалузевого соціального діалогу було прийнято чимало важливих документів, серед яких Рамкова угода про роботу на умовах неповного робочого часу від 6 червня 1997 року та Рамкова угода про договори найму на роботу, які укладаються на визначений термін, від 18 березня 1999 року. Мета угоди 1997 р. полягає в тому, щоб: а) забезпечити припинення дискримінації осіб, зайнятих на умовах неповного робочого часу, підвищити якість роботи на умовах неповного робочого часу; б) сприяти розвитку роботи на умовах неповного часу на добровільній основі і сприяти гнучкій організації робочого часу таким чином, щоб були враховані потреби роботодавців та найманих працівників.

Для цілей даної угоди термін “працюючий на умовах неповного робочого часу” застосовується до співробітників, нормальна тривалість робочого часу яких, що розрахована на щотижневій основі або в середньому за період найму терміном до одного року, менше, ніж нормальна тривалість робочого часу, відпрацьованого працівником, який працює на умовах повного робочого часу. Щодо умов праці не допускається ущемлення прав осіб, які працюють на умовах неповного робочого часу, порівняно з працівниками, які працюють повний робочий час, на підставі того, що перші працюють неповний робочий час, за винятком тих випадків, коли різниця у такому поводженні виправдовується об'єктивними причинами.

У контексті принципу недискримінації між працюючими неповний і повний робочий час а) держави-члени, виходячи із узгодження із соціальними партнерами і відповідно до національного законодавства або практикою, зобов'язані виявити та розглянути перешкоди правового та адміністративного характеру, які можуть обмежити

можливості для роботи на умовах неповного робочого часу, і там, де це можливо, усунути їх; б) соціальні партнери зобов'язані виявити та розглянути перешкоди правового чи адміністративного характеру, які можуть обмежити можливості для роботи на умовах неповного робочого часу, і там, де це можливо, усунути їх. Відмова працівника перейти на роботу на умовах неповного робочого часу з місця роботи на умовах повного робочого часу або навпаки не повинна бути поважною причиною для розірвання відносин найму.

Наскільки це можливо, роботодавці повинні брати до уваги такі обставини:

- Звернення співробітників з проханням про переведення з роботи на умовах повного робочого часу на роботу на умовах неповного робочого часу при появі такої роботи на підприємстві;

- Звернення працівників з проханням переведення з роботи на умовах неповного робочого часу на роботу на умовах повного робочого часу або збільшенні тривалості їх робочого часу при появі такої можливості;

- Оперативне повідомлення про появу вакансій на умовах неповного або повного робочого часу на підприємстві з метою сприяти переведенням з роботи на умовах повного робочого часу на роботу на умовах неповного робочого часу або навпаки;

- Заходи, спрямовані на полегшення доступу до роботи на умовах неповного робочого часу на всіх рівнях підприємства, включаючи посади кваліфікованих фахівців і управлінські посади, і, коли це можливо, допомагати отриманню особами, які працюють неповний робочий час, професійного навчання з метою сприяти їхньому зростанню на службі і професійній мобільності;

5. Надання відповідної інформації в існуючі органи представництва працівників про наявність роботи на умовах неповного робочого часу на підприємстві.

Норми національного трудового законодавства необхідно привести у відпо-

відність із наведеними нормами ЄС, які встановлюють більш високий рівень захищеності працівників, які працюють на умовах неповного робочого часу.

Угода/директива про роботу на умовах строкового трудового договору 1999 року поширюється на осіб, які працюють на умовах строкового трудового договору, за винятком тих, хто направляється у розпорядження підприємства агентствами з тимчасового працевлаштування. У цей час соціальні партнери ЄС ведуть переговори про укладення рамкової угоди про захист таких працівників. Угода 1999 р. базується на двох основних принципах: 1) постійні договори є і будуть надалі залишатися основною формою відносин найму, що сприяє якості життя працівника і підвищенню продуктивності його праці; 2) використання строкових договорів найму на роботу за наявності об'єктивних причин є способом запобігання зловживань.

Мета угоди полягає в тому, щоб: а) поліпшити якість роботи за строковими договорами шляхом гарантованого застосування принципу недискримінації; б) створити правові межі, які будуть перешкоджати можливим зловживанням при укладенні договорів на визначений строк.

Отже, можна зробити висновок, що норми національного законодавства необхідно привести у відповідність із положеннями цієї Угоди. У чинному трудовому законодавстві України не закріплене загальне правило про те, що трудовий договір на невизначений строк є основним видом трудового договору. Спробу законодавця визначити у цій статті сферу укладення строкового трудового договору слід визнати невдалою, зважаючи на надмірно загальний і неконкретний характер норми, які містяться у ч. 2 ст. 23 Кодексу законів про працю. Угода 1999 р. не встановлює чіткої сфери укладення строкових трудових договорів, проте встановлює конкретні зобов'язання роботодавців щодо укладення трудових договорів на визна-

чений строк. Для вирішення цього питання вважаємо за доцільне у вище зазначений статті передбачити, що всі трудові договори укладаються за загальним правилом на невизначений строк,

окрім випадків, прямо передбачених у законодавстві про працю. При цьому, також слід закріпити вичерпний перелік випадків укладання строкового трудового договору.

## **Література**

---

1. Електронний ресурс [ <http://www.eurotreaties.com/amsterdamtreaty.pdf> ].
2. Електронний ресурс [ [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/994\\_044](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/994_044) ].
3. Електронний ресурс [ [http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/994\\_524](http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/994_524) ].
4. Електронний ресурс [ <http://www.trudsud.ru/ru/docs/legislation/reglament-ees-1612-68-soveta-ot-15-oktyabrya-1968-g-o-svobodnom-peredvizhenii-rabotnikov-vnutri-soob/> ].
5. Клауверт С. Влияние социальных партнеров Европейского Союза на разработку трудового права Европейского Союза // Правоведение. – 2002. – №2. – С. 98-116.
6. Мельник К. В. До питання адаптації трудового законодавства до міжнародних норм / К. В. Мельник // Форум права. – 2011. – № 1. – С. 645-651.
7. Про Загальнодержавну програму адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу. Закон України від 18.03.2004 № 1629-IV / Верховна Рада України. – Офіц. вид. – К. : // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 2004. – N 29. – ст. 367.
8. Телічко О. А. Процес адаптації трудового законодавства України в сфері охорони праці до європейських стандартів // Юридична наука і практика. – 2011. – № 1. – С. 24-30.