

ГАРАНТУВАННЯ ТРУДОВИХ ПРАВ І СВОБОД В АСПЕКТІ ГАРМОНІЗАЦІЇ ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ ТА ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ.

Ефективне вдосконалення трудового права України неможливе без врахування досвіду та тенденцій розвитку міжнародного права, зокрема європейського права, що відповідає прагненням євроінтеграції України. Питання інтеграції України в Європейський Союз та НАТО активно розглядаються вітчизняними вченими [1], що, безумовно, передбачає гармонізацію українського законодавства з правом Європейського Союзу [2].

Як зазначається в науковій літературі, гармонізація трудового законодавства України із законодавством Європейського Союзу є однією із складових загального процесу приведення законодавства України у відповідність із законодавством ЄС шляхом імплементації в установленому порядку в трудове законодавство України певних норм законодавства ЄС [3, 687]. Проблеми гармонізації законодавства України з правом Європейського Союзу висвітлено у працях В. Муравйова, М. Микієвича, Л. Луць, І. Кравчука, О. Кібенка, В.Опришка та інших вчених.

Разом з тим поняття гармонізації вітчизняного законодавства із законодавством Європейського Союзу викликало в науковій літературі широку дискусію, зокрема щодо термінології. Переважна більшість вітчизняних юристів використовує термін «гармонізація», хоча в офіційних документах часто використовується термін «адаптація» [4], «апроксимація» [5, 29], «наближення» [6]. Процес гармонізації не можна ототожнювати з процесами уніфікації, оскільки остання передбачає ідентичне правове регулювання безвідносно до законодавства ЄС.

Муравйов виділяє міжнародний та національний рівень гармонізації, яка здійснюється такими способами, а саме: 1) приєднання до міжнародно-правових документів, які закріплюють міжнародні стандарти в певній галузі (в нашому випадку в галузі трудового права); 2) ухвалення національних правових актів, положення яких корелюють з нормами права ЄС [7].

Окремо хочемо виділити такий спосіб гармонізації українського законодавства із законодавством Європейського Союзу, як внесення змін до Конституції України [8, 40-42], з чого варто починати, аби не допустити порушення конституційних норм і принципів.

Першим суттєвим кроком у напрямку наближення до ЄС стало підписання 14 червня 1994 р. Угоди про партнерство та співробітництво між Україною і Європейськими співтовариствами та їх державами-членами (набула чинності 1 березня 1998 р. Вже прийнято значну кількість нормативно-правових актів, які регулюють участь у гармонізації Президента України та органів виконавчої влади. Найважливішими з них є такі: Стратегія інтеграції України до Європейського Союзу, затверджена Указом Президента України від 11 липня 1999 р.; Концепція адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу, затверджена постановою Кабінету Міністрів України від 16 серпня 1999 р.; Постанова Кабінету Міністрів України «Про запровадження механізму адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу» від 12 червня 1998 р.; Тимчасовий регламент Кабінету Міністрів України, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 5 червня 2000 р.; Закон України «Про Загальнодержавну програму адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу» від 18 березня 2004.

Процес трансформації національного законодавства передбачається провести у три етапи: 1) приведення законодавства у відповідність до вимог вищезазначеної Угоди й інших міжнародних договорів, які стосуються співробітництва України з Євросоюзом; 2) підготовка вітчизняного законодавства до асоціативного членства України в Євросоюзі; 3) реалізація програми гармонізації вітчизняного законодавства із законодавством Євросоюзу з метою повної інтеграції нашої держави у спільний ринок останнього [8, 41]. Адаптація актів трудового

законодавства до правових актів Європейського Союзу є однією з передумов вдосконалення трудового законодавства України [9, 50-54].

Законодавство Європейського Союзу входить до багаторівневої системи джерел права Європейського Союзу [10, 53-58]. На нашу думку, ефективна гармонізація вітчизняного трудового законодавства з трудовим законодавством ЄС можлива не стільки через адаптацію чи імплементацію положень нормативних актів ЄС, скільки через впровадження європейських правових стандартів (обов'язкових для країн членів ЄС норм і принципів), які об'єктивуються в джерелах міжнародного права [11, 29-30], в тому числі в європейському законодавстві.

Законом України «Про Загальнодержавну програму адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу» від 18 березня 2004 передбачено необхідність приведення законодавства України у відповідність з «*acquis communautaire*», що включає також відповідність вітчизняного законодавства рішенням Суду Європейського Союзу [12].

Одним із джерел трудового права України є рішення міжнародних судових органів. Судові рішення відіграють особливу роль в тих випадках, коли наявні прогалини в правовому регулюванні певного кола суспільних відносин. Вони створюють прецеденти для подальшого застосування судових рішень, як норм міжнародного права. До судових рішень можна віднести рішення міжнародного суду ООН, якщо брати за приклад універсальну міждержавну правову систему, якщо мова йде про регіональну міждержавну правову систему (європейську), то до судових рішень відносять рішення Суду Європейських Співтовариств та рішення Європейського Суду з прав людини. Законом України «Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини» від 23 лютого 2006 року [13] рішення Європейського суду з прав людини визнано джерелом права України. Тому під час підготовки законопроектів потрібно враховувати також норми прецедентної практики Суду Європейського Союзу [14].

Потрібно зауважити, що «різні інститути трудового права по-різному піддані впливу на них міжнародних трудових норм. Тому, незважаючи на існуючу правову основу прямого застосування міжнародних норм, потрібне створення спеціального механізму імплементації цих норм у нашу правову систему щоб уникнути «не грижливлюваності» цих норм у законодавчій системі України» [15, 174]. Тож інститут трудового договору та юридичні гарантії при укладенні трудового договору також неоднаково, порівняно з іншими інститутами трудового права, піддаються впливу норм і принципів європейського права. Гармонізація трудового законодавства в частині гарантування прав сторін трудового договору, а також еластичність і здатність оперативно реагувати на соціально-економічні чинники, що впливають на трудові правовідносини, передбачає дотримання стандартів політики у сфері праці та зайнятості [16].

Фактично, правовідносини, в які вступають потенційні сторони трудового договору – це правовідносини працевлаштування. Гарантії при укладенні трудового договору за законодавством ЄС потрібно розглядати в широкому розумінні, тобто вони стосуються забезпечення прав до укладення трудового договору, під час укладення договору і комплексу прав, яких працівник набуває зі вступом у трудові правовідносини.

Подібно до норм і принципів міжнародного трудового права щодо гарантій при укладенні трудового договору, законодавство ЄС, яким регулюються відносини щодо реалізації права на працю, можна умовно класифікувати за наступними принципами-гарантіями:

1) щодо недопущення дискримінації - Директива 2000/78/ЄС [17], якою встановлюються засади рівного ставлення при працевлаштуванні та роботі, забороняється дискримінація за ознакою релігії, інвалідності, віку, статевої орієнтації; Директива 2000/43/ЄС [18], якою забезпечується принцип недискримінації за расовою та етнічною ознакою щодо освіти, соціального захисту, доступу до товарів і послуг, що витікає з відносин працевлаштування.

2) щодо однакового ставлення до жінок і чоловіків на робочому місці – Директива 75/117/ЄС [19] про принцип однакової оплати праці за однакову роботу працівникам незалежно від статі; Директива 76/207/ЄС [20], якою імплементується принцип однакового

ставлення до чоловіків і жінок щодо доступу до працевлаштування, відпустки в зв'язку з підвищенням кваліфікації, щодо умов праці; Директива 86/378/ЕЕС [21], якою імплементується принцип рівного ставлення до жінок і чоловіків і відносинах зайнятості та соціального захисту працівників, трудова функція яких перервана в зв'язку з хворобою, материнством, нещасним випадком чи звільненням у зв'язку зі скороченням штату.

3) щодо часткової зайнятості і зайнятості на фіксований строк за трудовим контрактом – Директива 2003/88/ЕС [22], якою встановлюється: мінімальний щоденний відпочинок не менше 11 годин поспіль; перерва на відпочинок, якщо робочий день триває понад 6 годин; щонайменше один день вихідний на тиждень; максимальна тривалість робочого тижня складає 48 годин включно з можливими надурочними роботами; право на чотиритижневу оплачувану щорічну відпустку; тривалість роботи в нічний час не повинна перевищувати 8 годин на добу. Директива 1999/70/ЕС [23], якою запроваджується рамкова угода про роботу на встановлений строк (строкові трудові контракти), що передбачає гарантії тимчасових працівників на доступ до підвищення кваліфікації, кар'єрного зросту, мобільності. Директива 97/81/ЕС [24] стосується прав і гарантій працівників з частковою зайнятістю, до яких роботодавці повинні ставитися так само, як до працівників з повною зайнятістю.

4) щодо врегулювання застосування трудових контрактів – Директива 91/533/ЕЕС [25], якою роботодавець зобов'язується інформувати умови трудового договору під час працевлаштування. Згідно з положеннями цієї директиви працевлаштування може оформлюватися у вигляді письмового трудового контракту, наказ про прийняття на роботу. В директиві також перелічено умови трудового договору.

5) щодо прав материнства – Директива 92/85/ЕЕС [26], яка закликає вдосконалювати заходи по збереженню здоров'я і безпечним умовам праці вагітних жінок, породіль, та жінок, які годують груддю дитину. Директивою запроваджується мінімальний строк оплачуваної відпустки у зв'язку з материнством в 14 тижнів, та оплачувані відгули для проходження жінками пренатальних медичних оглядів. Рамкова угода про батьківську відпустку запроваджена Директивою 96/34/ЕЕС [27], якою декларується рівне право батька та матері на таку відпустку незалежно від того, народжена дитина чи всиновлена.

6) щодо соціального забезпечення – Директива 79/7/ЕЄ [28], яка стосується рівного соціального захисту на випадок хвороби, інвалідності, похилого віку, виробничих травм чи безробіття.

7) щодо захисту даних про особу працівника – Директива 95/46/ЕС [29] стосується захисту даних про особу, які стали відомі роботодавцям та іншим органам у зв'язку з трудовими відносинами, гарантування права особи на приватне життя, а також право особи на доступ до інформації про неї.

8) щодо змни власника або організаційно-правової форми підприємства роботодавця – Директива 2001/23/ЕС [30] про зближення законодавства країн-членів ЄС стосовно гарантування прав працівників у випадку зміни власника чи організаційної форми підприємства, на якому вони працюють.

9) щодо інформування та консультування працівників – Директива 2002/14/ЕС [31] встановлює рамкову угоду про інформування та консультування працівників в ЄС, передбачає мінімальні вимоги до прав працівників і консультування працівників. Директива 94/45/ЕС [32] про вдосконалення права працівників на інформацію та консультації. Директива 98/59/ЕС [33] стосується захисту прав працівників у випадку колективного звільнення (скорочення). Зокрема директивою встановлено процедуру скорочення працівників (оголошення про скорочення – письмове повідомлення представницького органу про наміри скоротити чисельність працівників – звільнення не раніше, ніж через 30 днів від дати письмового повідомлення представницького органу).

Отже, врахування положень вище перелічених нормативних актів ЄС, а також оновлення українського трудового законодавства з врахуванням принципів і стандартів європейського соціального права стане суттєвим кроком у зближенні та тіснішій взаємодії України з Європейським Союзом. Ефективна гармонізація трудового законодавства із законодавством Європейського Союзу можлива, перш за все, з внесенням відповідних змін

до Конституції України. Наступним кроком, на наше переконання, має стати адаптація національного трудового законодавства, зокрема в частині гарантування трудових прав і свобод людини, на національному рівні через зміни чинних та прийняття нових нормативно-правових актів. Наступним кроком має стати гармонізація на міжнародному рівні, що виражається у приєднанні України до низки європейських конвенцій в галузі гарантування соціально-економічних прав. Найбільш дієвим інструментом оновлення трудового законодавства України в аспекті його гармонізації із законодавством Європейського Союзу є впровадження європейських стандартів щодо гарантування трудових прав і свобод.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.

1. *Кордон М.В.* Європейська та євроатлантична інтеграція України. Навчальний посібник. – К.: Центр учбової літератури, 2008. – 172 с
2. *Опришко В.Ф., Омельченко А.В., Фастовець А.С.* Право Європейського Союзу. Загальна частина. – КНЕУ, 2002. – 463 с.
3. *Макогон О.В.* Влияние трудового законодательства Европейского Союза на развитие трудового права Украины // Современное состояние законодательства и науки трудового права и права социального обеспечения: материалы 5-й Международной научно-практической конференции / под ред. К.Н.Гусова. – Москва: Проспект, 2010. – С. 687.
4. Закон України від 18 березня 2004 «Про Загальнодержавну програму адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу» // Відомості Верховної Ради України. – 2004. – № 29. – Ст. 367
5. Проблеми гармонізації законодавства України з міжнародним правом. – К., 1998. – С.29
6. *Капіца Ю.* Наближення законодавства України до законодавства ЄС відповідно до Угоди про партнерство та співробітництво між Європейським Союзом та Україною // Український правничий часопис. – 1999. – Вип.5. – С. 18-25
7. *Муравйов М.* Проблеми гармонізації законодавства держав-членів та третіх країн в контексті європейської інтеграції // Український щорічник міжнародного права. Науковий альманах. – 2007. – С. 312
8. *Опришко В.Ф.* Міжнародне економічне право: Підручник. – Видання друге. Перероблене і доповнене. – К.: КНЕУ, 2003. – С. 40-42
9. *Костюк В.Л.* Особливості вдосконалення джерел трудового права в сучасних умовах // Наукові записки Національного університету «Києво-Могилянська академія». – Т.26: Юридичні науки. – 2004. – С. 50-54
10. *Москаленко О.М.* До класифікації джерел права Європейського Союзу // Вісник Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна. Збірник наукових праць. – 2009 – № 841. – С. 53-58
11. *Онишко Є.* Європейські правові стандарти: способи та рівні впровадження (теоретичні аспекти) // Проблеми державотворення і захисту прав людини в Україні. Матеріали XV регіональної науково-практичної конференції (4-5 лютого 2009 р.). – Львів: Юридичний факультет Львівського національного університету імені Івана Франка. – 2009. – С. 29-30
12. Закон України від 18 березня 2004 «Про Загальнодержавну програму адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу» // Відомості Верховної Ради України. – 2004. – № 29. – Ст. 367
13. Закон України від 23 лютого 2006 року «Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини» // Відомості Верховної Ради України. – 2006. – № 30. – Ст. 260
14. *Яворська І.М.* Значення практики Суду Європейського Союзу у процесі гармонізації права України з правом ЄС // Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Збірник наукових праць. – 2010. – № 1. – С. 468-473
15. *Черткова Ю.В.* Міжнародно-правові акти як джерело трудового права України // Ученые записки Таврического национального университета им. В.И. Вернадского. Серия «Юридические науки». Т.22 (61) – 2009. – №1. – С. 174

16. Ходос Л.В. Міжнародні стандарти праці та політико-правові проблеми гармонізації національного й світового ринків праці // Форум права. Науковий журнал. Електронне наукове фахове видання. – 2010. - №1. – С. 381-388 [Електронний ресурс] Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2010-1/10xlvrp.pdf>
17. Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation // OJ L 303, 2.12.2000, p. 16–22
18. Council Directive 2000/43/EC of 29 June 2000 implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of racial or ethnic origin // OJ L 180, 19.7.2000, p. 22–26
19. Council Directive 75/117/EEC of 10 February 1975 on the approximation of the laws of the Member States relating to the application of the principle of equal pay for men and women // OJ L 45, 19.2.1975, p. 19–20
20. Council Directive 76/207/EEC of 9 February 1976 on the implementation of the principle of equal treatment for men and women as regards access to employment, vocational training and promotion, and working conditions // OJ L 39, 14.2.1976, p. 40–42
21. Council Directive 86/378/EEC of 24 July 1986 on the implementation of the principle of equal treatment for men and women in occupational social security schemes // OJ L 225, 12.8.1986, p. 40–42
22. Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council of 4 November 2003 concerning certain aspects of the organisation of working time // OJ L 299, 18.11.2003, p. 9–19
23. Council Directive 1999/70/EC of 28 June 1999 concerning the framework agreement on fixed-term work concluded by ETUC, UNICE and CEEP // OJ L 175, 10.7.1999, p. 43–48
24. Council Directive 97/81/EC of 15 December 1997 concerning the Framework Agreement on part-time work concluded by UNICE, CEEP and the ETUC - Annex : Framework agreement on part-time work // OJ L 14, 20.1.1998, p. 9–14
25. Council Directive 91/533/EEC of 14 October 1991 on an employer's obligation to inform employees of the conditions applicable to the contract or employment relationship // OJ L 288, 18.10.1991, p. 32–35
26. Council Directive 92/85/EEC of 19 October 1992 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health at work of pregnant workers and workers who have recently given birth or are breastfeeding (tenth individual Directive within the meaning of Article 16 (1) of Directive 89/391/EEC) // OJ L 348, 28.11.1992, p. 1–8
27. Council Directive 96/34/EC of 3 June 1996 on the framework agreement on parental leave concluded by UNICE, CEEP and the ETUC // OJ L 145, 19.6.1996, p. 4–9
28. Council Directive 79/7/EEC of 19 December 1978 on the progressive implementation of the principle of equal treatment for men and women in matters of social security // OJ L 6, 10.1.1979, p. 24–25
29. Directive 95/46/EC of the European Parliament and of the Council of 24 October 1995 on the protection of individuals with regard to the processing of personal data and on the free movement of such data // OJ L 281, 23.11.1995, p. 31–50
30. Council Directive 2001/23/EC of 12 March 2001 on the approximation of the laws of the Member States relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of undertakings or businesses // OJ L 82, 22.3.2001, p. 16–20
31. Directive 2002/14/EC of the European Parliament and of the Council of 11 March 2002 establishing a general framework for informing and consulting employees in the European Community - Joint declaration of the European Parliament, the Council and the Commission on employee representation // OJ L 80, 23.3.2002, p. 29–34
32. Council Directive 94/45/EC of 22 September 1994 on the establishment of a European Works Council or a procedure in Community-scale undertakings and Community-scale groups of undertakings for the purposes of informing and consulting employees // OJ L 254, 30.9.1994, p. 64–72
33. Council Directive 98/59/EC of 20 July 1998 on the approximation of the laws of the Member States relating to collective redundancies // OJ L 225, 12.8.1998, p. 16–21