

УДК 349.22

Яцкевич Іван Іванович –

здобувач кафедри муніципального права та
адміністративно-правових дисциплін
Інституту права ім. І. Малиновського,
Національний університет «Острозька академія»

Гармонізація правового регулювання юридичних гарантій реалізації права на працю за законодавством України та Європейського Союзу

У статті проведено аналіз стану дослідження та перспектив вдосконалення правового регулювання юридичних гарантій реалізації права на працю в аспекті гармонізації національного та європейського законодавства в цій частині. Розкрито теоретичні та практичні питання наближення українського трудового законодавства до законодавства ЄС, наведено класифікацію актів правового регулювання ЄС, якими встановлюється низка юридичних гарантій реалізації права на працю.

Ключові слова: гармонізація законодавства, юридичні гарантії, реалізація права на працю, реформування трудового законодавства.

В статье проведен анализ состояния исследования и перспектив усовершенствования правового регулирования юридических гарантий реализации права на труд в аспекте гармонизации национального и европейского законодательства в этой части. Раскрываются теоретические и практические вопросы сближения украинского трудового законодательства к законодательству ЕС, приведена классификация актов правового регулирования ЕС, которыми устанавливается ряд юридических гарантий реализации права на труд.

Ключевые слова: гармонизация законодательства, юридические гарантии, реализация права на труд, реформирование трудового законодательства.

Yatskevych I.I. Harmonization of Legal Regulation of Guarantees for Exercise of Right to Labour under the Legislation of Ukraine and the European Union

The paper shows analysis of status of research and prospective for legal regulation improving of legal guaranties for labor right realization in the aspect of national and European legislation harmonization in this part. The theoretical and practical issues of approximation of Ukrainian legislation to European are described. The classification of EU legal regulation acts providing a queue of legal guaranties for labor right realization is performed.

Keywords: harmonization of legislation, legal guaranties, realization of labor right, reform of labor legislation.

Постановка проблеми. В умовах активізації євроінтеграційних процесів в Україні особливої актуальності набуває питання гармонізації національного законодавства України з законодавством Європейського Союзу. Однією з умов успішної гармонізації, на нашу думку, є дослідження чинного законодавства ЄС з наступним впровадження відповідних норм, стандартів, положень в національне законодавство. Зрозуміло, що певна частина законодавства ЄС набуде чинності для України з підписанням Угоди про асоціацію, умови якої передбачають впровадження відповідних процедур ЄС у відносини з

Україною, а це означає, що Україна фактично потрапить в правове поле ЄС.

Особливої уваги потребують питання соціально-економічної політики, зокрема щодо гарантій реалізації права на працю, оскільки проблема зайнятості в світі, в тому числі і в ЄС, стоїть дуже гостро. Як відомо, однією з основ ЄС є вільний рух робочої сили, тому принципово важливим завданням в умовах демократичної системи ЄС є гарантування реалізації права на працю, що забезпечує зростання економіки, знімає соціальне напруження та зміцнює політичну систему як в окремих країнах-членах ЄС, так і в усьому ЄС.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Ефективне вдосконалення трудового права України неможливе без врахування досвіду та тенденцій розвитку міжнародного права, зокрема європейського права, що відповідає прагненню 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]. Крім того, згідно з положеннями статті 424 Угоди про асоціацію Україна забезпечуватиме поступове наближення до права, стандартів та практики ЄС у сфері зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей, як зазначено у додатку XXXIX до Угоди [3].

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 [4, с. 687]. Проблеми гармонізації законодавства України з правом Європейського Союзу досліджували у своїх працях О. Вишняков, В. Муравйов, М. Микієвич, Л. Луць, Ю. Капіца, І. Кравчук, О. Кібенко, Є. Онишко, В. Опришко, Н. Пархоменко, С. Ратушний, І. Яворська та інші вчені. Питанням гармонізації правового регулювання у сфері праці присвятили свої праці Н. Болотіна, М. Дей, М. Грекова, В. Костюк, І. Лаврінчук, М. Смолярова, Ф. Цесарський, Ю. Черткова, Л. Ходос, Н. Хуторян та інші науковці. Водночас питанням гармонізації правового регулювання юридичних гарантій реалізації права на працю не приділялося достатньої уваги.

Невирішені раніше проблеми. 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», [5] «наближення», [6, с. 29]

[7, с. 18-25]. Процес гармонізації не варто ототожнювати з процесами уніфікації, оскільки остання передбачає ідентичне правове регулювання безвідносно до законодавства ЄС. Недостатньо дослідженими вважаємо питання гармонізації українського законодавства з положеннями законодавства ЄС щодо гарантування трудових прав юридичними засобами, зокрема гарантії реалізації права на працю.

Визначаючи напрями вдосконалення трудового законодавства України під впливом міжнародних трудових стандартів, М. Грекова не приділяє достатньо уваги процесам наближення національного трудового законодавства до законодавства ЄС [8]. Розкриваючи тему забезпечення трудових прав за європейськими стандартами, І. Лаврінчук [9] також залишає поза увагою власне юридичні гарантії, які спрямовані на забезпечення дотримання трудових прав.

Мета. Враховуючи сучасний стан дослідження проблеми гармонізації положень національного законодавства та законодавства ЄС щодо правового регулювання юридичних гарантій реалізації особою права на працю, неоднозначність у підходах до розуміння поняття гармонізації, способів та напрямків наближення українського трудового законодавства до правових стандартів і принципів ЄС, вважаємо за необхідне: проаналізувати основні доктринальні положення щодо процесу гармонізації українського законодавства з правом ЄС; окреслити основні юридичні гарантії реалізації права на працю, закріплені директивах ЄС; визначити напрямки подальшої гармонізації в порядку імплементації Угоди про асоціацію з ЄС.

Виклад основного матеріалу.

Насамперед слід зазначити, що трудові відносини в ЄС регламентуються на міжнародному рівні, на рівні спільноти ЄС, а також на національному рівні країн-членів ЄС. При чому, на рівні ЄС регламентуються трудові відносини у двох основних сферах: умови праці та консультації працівників, в тому числі колективні переговори. Як відомо, вільний рух робочої сили є однією із основних засад, на яких будується ЄС.

Відомий фахівець в галузі міжнародного та європейського права В. 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 [10, с. 14].

Окремо хочемо виділити такий спосіб гармонізації українського законодавства із законодавством Європейського Союзу, як внесення змін до Конституції України, з чого варто починати, аби не допустити порушення конституційних норм і принципів, про що в юридичній літературі неодноразово зазначалося.

Процес трансформації національного законодавства передбачається проводити 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. Адаптація актів трудового законодавства до правових актів Європейського Союзу є однією з передумов вдосконалення трудового законодавства України [11, с. 51].

Законодавство Європейського Союзу входить до багаторівневої системи джерел права Європейського Союзу [12, с. 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, [13, с. 29-30] в тому числі в європейському законодавстві. Адже, як справедливо зазначає В. Мурайов, гармонізація українського законодавства з правом Євросоюзу шляхом приєднання до міжнародних стандартів може поширюватися також на сектори, співпраця в яких не передбачається положеннями Угоди про

асоціацію, зокрема це стосується насамперед сфери трудових та соціальних відносин, міжнародного приватного права тощо [10, с. 14].

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 [5]. 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 [14] рішення Європейського суду з прав людини визнано джерелом права України. Тому під час підготовки законопроектів потрібно враховувати також норми прецедентної практики Суду Європейського Союзу [15, с. 468-473].

Слід 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 приживлюваності» цих норм у законодавчій системі України» [16, с. 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 [17, с. 382].

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 гарантії реалізації права на працю, 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 [18], Директива 2000/43/ЄС [19]; 2) щодо однакового ставлення до жінок і чоловіків на робочому місці – Директива 75/117/ЄС [20], Директива 76/207/ЄС [21], Директива 86/378/ЄЕС [22]; 3) щодо часткової зайнятості і зайнятості на фіксований строк за трудовим контрактом – Директива 2003/88/ЄС [23], Директива 1999/70/ЄС [24], Директива 97/81/ЄС [25]; 4) щодо врегулювання застосування трудових контрактів – Директива 91/533/ЄЕС [26]; 5) щодо прав материнства – Директива 92/85/ЄЕС [27], Директива 96/34/ЄЕС [28]; 6) щодо соціального забезпечення – Директива 79/7/ЄС [29]; 7) щодо захисту даних про особу працівника – Директива 95/46/ЄС [30]; 8) щодо зміни власника або організаційно-правової форми підприємства роботодавця – Директива 2001/23/ЄС [31]; 9) щодо інформування та консультування працівників – Директива 2002/14/ЄС [32], Директива 94/45/ЄС [33], Директива 98/59/ЄС [34].

Важливим інструментом наближення національного законодавства у сфері гарантування соціальних прав в Україні, в тому числі і права на працю, є подальші кроки у напрямку імплементації положень Угоди про асоціацію з ЄС. Адже серед положень Порядку денного асоціації Україна – ЄС (EU-Ukraine

Association Agenda) визначаються напрямки співпраці між ЄС та Україною з метою сприяння гідній роботі, антидискримінації та забезпечення рівних можливостей, зокрема для людей з інвалідністю, передусім у контексті працевлаштування. У розвиток вищезазначеного, сторони підписаної і ратифікованої Угоди про асоціацію закріпили у статті 17 цієї Угоди положення про заборону будь-якої дискримінації до працівників, які є громадянами України та законно працевлаштовані на території держави-члена ЄС, за ознакою громадянства щодо умов праці, оплати праці або звільнення. Так само забороняється дискримінація працівників, які є громадянами держав-членів ЄС та законно працевлаштовані на території України. Водночас у статті 18 Угоди зазначено, що працевлаштування українських працівників на території ЄС регулюється згідно з укладеними двосторонніми договорами між Україною та окремими державами-членами ЄС. Сторони також задекларували прагнення зберегти існуючі можливості доступу до ринку праці ЄС, а також намагатися їх поліпшити.

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. Водночас, потрібно усвідомлювати, що процес гармонізації правового регулювання юридичних гарантій реалізації права на працю ЄС і Україною має односторонній характер, що полягає у приведенні українською стороною свого національного законодавства у відповідність із європейським. Крім того, можуть виникати певні труднощі і в процесі імплементації гармонізованого законодавства, адже акти правового регулювання ЄС створюються і застосовуються відповідними інституціями в умовах іншої правової системи і правової культури. Варто також брати до уваги, що право ЄС може змінюватися, наприклад, тлумаченнями положень нормативних актів Судом ЄС, а це зрештою може призвести до порушення досягнутого рівня гармонізації. Тим не менше, основна мета гармонізації національного правового регулювання

юридичних гарантій реалізації права на працю з положеннями права ЄС полягає у створенні єдиних правових умов для реалізації права на працю, базисом для яких слугують стандарти і принципи, закріплені нормативними актами ЄС. Вважаємо прийнятним та доцільним підхід поетапної гармонізації національного законодавства із законодавством ЄС [35, с. 339-340].

Висновки. Підсумовуючи вищевикладене, можна стверджувати, що гарантування трудових прав за новітнім трудовим законодавством має здійснюватися з врахування позитивного досвіду впровадження системи юридичних гарантій реалізації права на працю, передбачених чинним Кодексом законів про працю України, при розробці і прийнятті нового Трудового кодексу України. Угода про асоціацію з ЄС передбачає еволюційний підхід до гармонізації національного законодавства із законодавством ЄС, однак ефективна

гармонізація трудового законодавства із законодавством ЄС 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. Потрібно також здійснювати гармонізацію 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 / М. В. Кордон. – К. : Центр учбової літератури, 2008. – 172 с.
2. Право Європейського Союзу. Загальна частина / В. Ф. Опришко, А. В. Омельченко, А. С. Фастовець. – КНЕУ, 2002. – 463 с.
3. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом і його державами-членами, з іншої сторони [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://comeuroint.rada.gov.ua/komevoint/doccatalog/document?id=56219>.
4. Макогон О. В. Влияние трудового законодательства Европейского Союза на развитие трудового права Украины / О. В. Макогон // Современное состояние законодательства и науки трудового права и права социального обеспечения : материалы 6-й Международной научно-практической конференции / под ред. К. Н. Гусова. – Москва : Проспект, 2010. – С. 687.
5. Про Загальнодержавну програму адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу : закон України від 18 березня 2004 // Відомості Верховної Ради України. – 2004. – № 29. – Ст. 367.
6. Проблеми гармонізації законодавства України з міжнародним правом : матеріали наук.-практ. конф., жовтень 1998 року / ред. кол. В. Ф. Опришко ; Інститут законодавства Верховної Ради України. – К. : [б.в.], 1998. – 446 с.
7. Капіца Ю. Наближення законодавства України до законодавства ЄС відповідно до Угоди про партнерство та співробітництво між Європейським Союзом та Україною / Ю. Капіца // Український правничий часопис. – 1999. – Вип. 5. – С. 18-25.
8. Грекова М. М. Пріоритетні напрями удосконалення трудового законодавства України під впливом міжнародних трудових стандартів [Електронний ресурс]. / М. М. Грекова // Форум права. – 2012. – № 2. – С. 154–160. – Режим доступу : <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2012-2/12gmmmtc.pdf>.
9. Лаврінчук І. Забезпечення трудових прав за Європейськими стандартами / І. Лаврінчук // Юридична наука. – 2011. – № 1(1). – С. 113–118.

10. Муравйов В. Гармонізація законодавства України з правом Європейського Союзу в рамках Угоди про асоціацію між Україною та ЄС [Електронний ресурс] / В. Муравйов, Н. Мушак // Віче. – 2013. – № 8. – С. 12–18. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/j-pdf/viche_2013_8_6.pdf.
11. Костюк В. Л. Особливості вдосконалення джерел трудового права в сучасних умовах / В. Л. Костюк // Наукові записки Національного університету «Києво-Могилянська академія». – Т. 26 : Юридичні науки. – 2004. – С. 50–54.
12. Москаленко О. М. До класифікації джерел права Європейського Союзу / О. М. Москаленко // Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Збірник наукових праць. – 2009 – № 841. – С. 53–58.
13. Онишко Є. Європейські правові стандарти: способи та рівні впровадження (теоретичні аспекти) / Є. Онишко // 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.
14. Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини : закон України від 23 лютого 2006 року // Відомості Верховної Ради України. – 2006. – № 30. – Ст. 260.
15. Яворська І. М. Значення практики Суду Європейського Союзу у процесі гармонізації права України з правом ЄС / І. М. Яворська // Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Збірник наукових праць. – 2010. – № 1. – С. 468–473.
16. Черткова Ю. В. Міжнародно-правові акти як джерело трудового права України / Ю. В. Черткова // Ученые записки Таврического национального университета им. В. И. Вернадского. Серия «Юридические науки». Т.22 (61) – 2009. – №1. – С. 173–178.
17. Ходос Л. В. Міжнародні стандарти праці та політико-правові проблеми гармонізації національного й світового ринків праці [Електронний ресурс] / Л. В. Ходос // Форум права. Науковий журнал. Електронне наукове фахове видання. – 2010. – №1. – С. 381–388. – Режим доступу : <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2010-1/10xlvrp.pdf>.
18. 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.
19. 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.
20. 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.
21. 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.
22. 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.
23. 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.
24. 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.
25. 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.
26. 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.
27. 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.

28. 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.

29. 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.

30. 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.

31. 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.

32. 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.

33. 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.

34. 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.

35. Пархоменко Н. М. Гармонізація законодавства України з європейським та міжнародним правом: методи, етапи, види / Н. М. Пархоменко // Часопис Київського університету права. – 2012. – № 1. – С. 338–342.