

Олена Серeda,
к.ю.н., доцент кафедри трудового права
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого

ФУНКЦІОНУВАННЯ МЕХАНІЗМУ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УКРАЇНІ В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ

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 з охорони праці працівників, до стандартів Європейського союзу виявляється складним і суперечливим процесом. Важливою в цих умовах є оцінка позитивних та можливих негативних наслідків входження України до Європейського Союзу, відпрацювання власних моделей євроінтеграції

Прогалини між європейськими стандартами та національним законодавством про працю зумовлюють необхідність внесення змін і доповнень до національного законодавства про працю, а саме: до Кодексу Законів про працю України, проекту Трудового кодексу України, а також законодавства, що стосується: зайнятості населення, відпусток, розвитку молоді, безоплатної професійної консультації тощо.

Норми трудового права Європейського Союзу містяться в Амстердамському договорі 1997 року¹, 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 Європейського Союзу про основні соціальні права трудящих (Страс-

¹ Treaty of Amsterdam amending the Treaty on European Union, the Treaties establishing the European Communities and certain related acts : [Електронний ресурс] // Режим доступу : <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:11997D/TXT>

бург, 9 грудня 1989 р.)¹ та Хартії основних прав Європейського Союзу (Ніцца, 2000 р.), які не є обов'язковими, проте мають велике значення для розвитку трудового права Європейського Союзу, держав-членів та держав-кандидатів. Хартія 1989 року, закріплює основні соціальні права, які згруповані за наступними напрямками: свобода пересування; зайнятість і оплата праці; покращення 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.

У трудовому праві Європейського Союзу 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.

Аналізуючи особливості співробітництва між Україною і Європейським Союзом у сфері міграційних питань, слід зауважити, що правовою основою цього співробітництва залишається Угода між Україною та Європейським співтовариством про партнерство та співробітництво від 14 червня 1994 року, що встановлює низку зобов'язань сторін, які тим чи іншим чином пов'язані з міграційними питаннями: забезпечення громадянам України та Європейського Союзу, які на законних підставах працюють у Європейського Союзу та в Україні, статусу, що не допускав би дискримінації у визначенні умов праці, оплати праці або звільнення; укладання угод з метою прийняття необхідних для координації розвитку систем соціального страхування; здійснення заходів стосовно поступового наближення чинного та майбутнього законодавства України до законодавства Європейського Союзу.

¹ Угода про партнерство і співробітництво між Україною і Європейськими Співтовариствами та їх державами-членами : Міжнародний документ від 14.06.1994 // Офіційний вісник України. – 2006. – №24. – С. 203. – Ст. 1794.

Тому одним із пріоритетів міграційної сфери є продовження діалогу з проблем працевлаштування з метою забезпечення не-дискримінаційного режиму поводження з працівниками-мігрантами на національній основі.

Інше питання з'являється аналізуючи Директиви Європейського Союзу, зокрема Директиву 76/207/EEG¹, впливає, що між нормами, які закріплюють право на відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами, є деякі розбіжності щодо збереження заробітної плати. Так, збереження заробітної плати під час зазначеної відпустки є її обов'язковим елементом.

Особливістю законодавства про відпустки деяких європейських країн є те, що в ньому передбачені норми, які стимулюють розвиток підприємництва через надання додаткових відпусток. Крім того, передбачено надання додаткових відпусток за тривалий стаж роботи та з урахуванням віку працівника. Законодавство України, закріплюючи певну тривалість відпусток працівникам, має враховувати об'єктивну потребу в більш тривалому відпочинку для осіб передпенсійного та пенсійного віку.

Крім щорічних відпусток, законодавством та колективними договорами в країнах Європи передбачені й інші види відпусток, що використовуються з різною метою: народження дитини, вступу у шлюб, смерті члена сім'ї, учбові відпустки і навіть додаткові відпустки для працівників, які не палять. Таким чином, система заохочувальних відпусток має більш широко застосовуватись і в Україні.

Реалізація нових норм трудового законодавства, що сформувалось під впливом процесу адаптації, не є остаточним процесом, адже повинен розпочатись ще один етап – постійний моніторинг щодо змін у законодавстві Європейського Союзу.

Вважаємо, що шляхами реалізації основних заходів щодо приведення трудового законодавства України у відповідність до права Європейського Союзу є: а) приведення положень на-

ціонального права у відповідність з *acquis communautaire*; б) вдосконалення додаткових засобів забезпечення (гарантування) відповідних трудових прав працівників; в) розробка та впровадження механізму моніторингу відповідності чинного законодавства про працю нормам права Європейського Союзу та контролю за його дотриманням суб'єктами трудових правовідносин; г) включення до регулювання трудових та пов'язаних з ними відносин як безпосередньо Європейського законодавства з питань праці, так і результатів його тлумачення та практики застосування уповноваженими на те судовими чи подібними до них органами Європейського Союзу.

Звертає увагу те, що в умовах ринкової економіки більшість держав Західної Європи визнають обов'язок встановлювати фундаментальні правові положення (централізоване регулювання праці), які закріплюють «базові» трудові гарантії, де державне втручання забезпечує дотримання роботодавцем чинного законодавства про працю, а відповідно, і трудових прав працівників. Це походить із теорії участі держави в трудових відносинах, яка базувалася на етичних поглядах на характер держави, втручання якої виступає засобом забезпечення рівності сторін трудового договору.

Таким чином, розвиток у європейському суспільстві трудових відносин зумовив необхідність їх регулювання, і в цьому випадку саме локальний метод регулювання праці виявився найбільш мобільним і гнучким, а коли ці відносини набули масового характеру в загальнодержавному масштабі, це зумовило потребу у врегулюванні їх за допомогою централізованого методу. Тобто локальне регулювання праці може мати значення фактора, що закладає підвалини як для розширення сфери регулювання цією галуззю відповідних трудових відносин, так і для визнання їх державою, а потім і відповідного централізованого їх закріплення.

¹ 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 [Електронний ресурс] // Режим доступу : http://www.kapitalmarktrecht-im-internet.eu/en/Areas%20of%20Law/Private_Law/European_Law/9/Directive_76_207_EWG.htm