

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ ТА НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ АВІАЦІЙНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ФАКУЛЬТЕТ МІЖНАРОДНИХ ВІДНОСИН
Кафедра міжнародного права та порівняльного правознавства

ДОПУСТИТИ ДО ЗАХИСТУ

Завідувач кафедри

_____ О.В. Стрельцова

« ____ » _____ 2022 р.

ДИПЛОМНА РОБОТА
ВИПУСКНИКА ОСВІТНЬОГО СТУПЕНЯ
«БАКАЛАВР»
спеціальності 293 «Міжнародне право»

**Тема: АДАПТАЦІЯ ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ ПРО ПРАЦЮ ДО
СТАНДАРТІВ ТРУДОВОГО ПРАВА ЄС**

Виконавець: Тишко Юлія Юріївна

Науковий керівник: Професор кафедри міжнародного права та порівняльного правознавства, доктор юридичних наук Мушак Н. Б.

Нормоконтролер: викладач кафедри міжнародного права та порівняльного правознавства Головатенко М. Ю.

Київ, 2022

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН У ЄВРОПЕЙСЬКОМУ СОЮЗІ.....	6
1.1 Установчі договори Європейського Союзу у сфері регулювання трудових відносин.....	6
1.2 Акти інститутів Європейського Союзу, які стосуються трудових відносин.....	16
1.3 Практика Суду Європейського Союзу у сфері трудових правовідносин.....	21
Висновки до Розділу 1.....	30
РОЗДІЛ 2. ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН У НАЦІОНАЛЬНОМУ ПРАВОПОРЯДКУ УКРАЇНИ.....	33
2.1 Кодекс законів про працю України як основне джерело регулювання трудових правовідносин в Україні.....	33
2.2 Законодавство України.....	39
2.3 Практика національних судів у регулюванні трудових правовідносин в Україні.....	47
Висновки до Розділу 2.....	52
РОЗДІЛ 3. ГАРМОНІЗАЦІЯ ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ ДО ТРУДОВИХ СТАНДАРТІВ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ.....	54
3.1 Способи гармонізації законодавства України в сфері охорони праці з європейськими стандартами.....	54
3.2 Співпраця України з Європейським Союзом у сфері трудових відносин в межах Угоди про Асоціацію.....	59
Висновки до Розділу 3.....	67
ВИСНОВКИ.....	68
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ.....	70

ВСТУП

Актуальність дослідження. Регіональна інтеграція держав на пострадянському просторі, що супроводжується процесами уніфікації та гармонізації законодавств, появою наддержавних органів з особливою правотворчою компетенцією та новими видами прийнятих правових актів, безсумнівно, впливає на правові системи як України, так і інших незалежних держав, які утворилися після розпаду СРСР. У рамках регіональних інтеграційних об'єднань держав поступово формується масив джерел наднаціонального права, який впливає на національне право держав, у зв'язку з чим є потреба у визначенні системних зв'язків між цими підсистемами.

Глобалізація, яка розуміється як загальносвітовий процес зростання інтеграції (уніфікації та гармонізації) елементів політичних, економічних, правових, культурних та інших систем, впливає і на правові системи сучасних країн.

Зростання обсягів трудової міграції, домінування у світовій економіці ТНК, що створюють великі мережі філій та дочірніх підприємств, активна роль міжнародних об'єднань профспілок та роботодавців зумовлюють потребу у дослідженні впливу цих процесів на систему джерел трудового права, з'ясування правової природи та місця у цій системі нових джерел (глобальних колективних договорів, кодексів поведінки ТНК тощо).

У сучасних умовах розвитку України одним із найкращих способів реалізації національних інтересів суспільства, а також одним із найважливіших питань державної політики є процес входження до провідної європейської організації - Європейського Союзу. Саме тому стратегія європейської інтеграції проявляється в усіх сферах суспільного та державного життя і трудове законодавство не є виключенням. Роль права Європейського Союзу зростає через те, що внаслідок сучасної глобалізації, взаємний вплив та взаємозалежність між державами лише збільшується.

І тому актуальність цієї теми лише зростає внаслідок невідповідності численної кількості норм вітчизняного трудового законодавства європейським правовим стандартам у сфері регулювань найманої праці, а також недостатнього існуючого адаптаційного механізму впровадження норм права Європейського Союзу у національне законодавство

Ступінь наукової розробленості теми дослідження. Теоретичні та практичні проблеми систем джерел трудового права країн ЄС та України становлять складну наукову проблему, досі не була предметом монографічних та дисертаційних досліджень в Україні та інших країнах.

Складність цієї проблеми пояснюється, по-перше, її міждисциплінарним характером; по-друге, національною специфікою систем джерел трудового права України та країн ЄС, особливостями їх функціонування; по-третє, впливом на розвиток системи джерел трудового права процесів глобалізації та регіональної правової інтеграції; по-четверте, суперечливістю законодавства у питаннях правової природи окремих джерел трудового права, їхньої взаємної ієрархії; по-п'яте, відсутністю злагодженого правового механізму вирішення колізій та подолання прогалів у різних джерелах трудового права.

Аналіз досліджень та публікацій. Питанням адаптації трудового законодавства України до законодавства ЄС у тій чи іншій мірі приділяли увагу Н. Б. Болотіна, М. І. Іншин, С. Клауверт, А.Ю. Денисевич, Р. З. Лівшиця, Н. В. Комарницька, К. В. Мельник, Ю. П. Орловський, В. В. Форманюк П. Д. Пилипенко, С. М. Прилипко, В. Г. Ротань, О. А. Телічко, Н. М. Хуторян, Г. І. Чанишева, О. М. Ярошенко та деякі інші вчені.

Метою роботи є висвітлення проблем сучасного стану адаптації законодавства України про працю, зайнятості населення та кодифікації трудового законодавства, а також надання науково-обґрунтованих рекомендації щодо вирішення цих проблем в системі трудового права враховуючи трудове право ЄС.

Вибір об'єкта та предмета дослідження обумовлений новизною обраної теми, її універсальною значимістю в Україні, що передбачає аналіз вітчизняних та зарубіжних доктринальних та нормативних джерел, судової та колективно-договірної практики.

Об'єктом роботи є організація трудової діяльності.

Предметом роботи адаптація законодавства України про працю до стандартів трудового права ЄС».

Методологічна та теоретична основи дослідження. Методологічну основу дослідження склала діалектика як філософська основа, а також комплекс загальнонаукових (системно-структурного, системнофункціонального, аналітичного) та приватно-наукових методів дослідження (конкретноісторичний, порівняльно-правовий, формально-юридичний, закони логіки та інших методів пізнання дійсності).

РОЗДІЛ 1. ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН У ЄВРОПЕЙСЬКОМУ СОЮЗІ

1.1 Установчі договори Європейського Союзу у сфері регулювання трудових відносин

Трудове право регулює суспільні відносини, що виникають щодо застосування найманої праці та реалізації здатності до праці. На національному рівні трудове право як галузь, яка є частиною правової системи конкретної країни, що регламентує порядок виникнення, зміни та припинення трудових відносин, визначає режим спільної праці працівників, що передбачає норми з охорони праці та порядку розгляду трудових суперечок. [12, с. 50]

Європейське трудове право (трудове право Європейського Союзу) – це сукупність правових норм наднаціонального (регіонального міжнародного) характеру, що регулюють у Європейському союзі трудові та тісно пов'язані з ними відносини та забезпечують розвиток європейської інтеграції.

Відповідно до статті 4 Договору про функціонування Європейського союзу (TFEU) Європейський союз має компетенцію з низки питань у соціальній сфері. Наприклад, згідно зі статтею 153 цього Договору Європейський Союз підтримує та доповнює дії держав – членів Європейського союзу у таких галузях: покращення умов праці з метою захисту здоров'я та безпеки працівників, соціальне забезпечення та соціальний захист працівників, захист працівників у разі розірвання трудового договору, інформування та консультування працівників тощо.

Європейське трудове право можна назвати галуззю міжнародного права (регіонального характеру) лише на рівні Європейського Союзу, оскільки:

1) норми європейського трудового права носять наднаціональний (тобто міжнародний) характер;

2) ці норми регулюють певну групу суспільних відносин – трудових та тісно пов'язаних з трудовими (є предмет правового регулювання);

3) європейське трудове право має власний спосіб правового регулювання.

Система європейського трудового права включає індивідуальне та колективне трудове право. Перше стосується переважно умов праці, друге – відносин соціального партнерства.

Як міжнародне право європейське трудове право може бути представлено як упорядкована сукупність міжнародно-правових стандартів, сформульованих внаслідок співробітництва держав європейського регіону, тобто європейське трудове право, можна визначити як систему європейських правових стандартів у сфері праці.

Європейське трудове право є обов'язковим для будь-якої держави – члена ЄС. Спочатку європейське трудове право було задумане як один з інструментів зі створення спільного ринку, що сприяє поступовій уніфікації, продиктованої економічною інтеграцією та політичним контекстом.

Потім європейська соціальна модель почала розвиватися шляхом гармонізації національного законодавства, до якого «прив'язані» соціальні партнери. Процес здійснюється через закріплення фундаментальних соціальних прав на рівні Європейського союзу, а також через використання гнучких методів, спрямованих на зближення національних законів. [46, с. 83]

До завдань європейського трудового права входить досягнення таких цілей соціального характеру як підвищення рівня зайнятості, покращення умов життя і праці, що забезпечує їх вирівнювання за одночасного прогресу, адекватний соціальний захист, розвиток соціального діалогу та людських ресурсів (стаття 151 Договору про функціонування Європейського Союзу).

Трудові відносини і трудове право Європейського Союзу мають дуже багато особливостей. Одна із особливостей виявляється в тому, які саме види джерел права регулюватимуть сферу зайнятості. Питання полягає в тому, на

що спрямовані дані джерела і яку функцію вони виконують по відношенню до трудових відносин.

Метою існування трудового права можна вважати захист працівників від роботодавця, який у свою чергу є більш сильнішим в економічному плані. Через те, що саме роботодавець, зазвичай, диктує умови праці, що свідчить про невідповідність сил. Тому, трудове право ЄС захищає, насамперед, працівників від прийняття ними небажаних умов праці і намагаються встановити мінімальні обов'язкові стандарти праці, що сприяє розгалуженій системі трудових норм. [11, с. 98]

Насправді, дуже важко ідентифікувати існуючу систему джерел трудового права ЄС і немає єдиного визначення до класифікації цих джерел. Загалом, науковці схиляються до поділу джерел на первинні та вторинні. Установчі договори, звісно ж, відносимо до первинних джерел. У правовій літературі, до первинних джерел відносять норми міжнародних угод, які становлять правову основу для функціонування усіх структур, що формує ЄС. До установчих договорів ЄС відносять: Договір про ЄС 1992 р., Договір про функціонування ЄС 1957 р., Хартія ЄС про основоположні права 2000 р., які діють у редакції Лісабонського Договору 2007 року. Крім того, це усі нормативно-правові акти ЄС спрямовані на досягнення мети та цілей ЄС.

Тому, норми трудового права містяться в установчих договорах та актах, що їх доповнюють або розвивають, а також у Хартії ЄС про основоположні права, яка за юридичною силою прирівнюється до установчих договорів, у декількох регламентах та більш як ста директивах ЄС та у Хартії ЄС про основні соціальні права, яка має велике значення для розвитку трудового права ЄС, але і не є обов'язковою.

Варто зазначити, що ЄС не забезпечує засобами судового захисту порушення прав у трудовій сфері, дані питання відносять до компетенції національного права, проте кожний повинен мати доступ до засобів судового захисту, включаючи захист трудових прав.

Саме тому, право ЄС, у його сучасному прояві, спрямоване на спрощення доступу до правосуддя в державах-членах ЄС, що і закріплено в установчих договорах ЄС статтею 67. Судове співробітництво в цивільних справах ЄС розвивається на підставі принципу взаємного визнання судових рішень та рішень у позасудових справах. Даний принцип закріплений статтею 81 та розширяє даний принцип до ухвалення заходів щодо наближення законів та підзаконних актів держав-членів.

Стаття 81 є досить об'ємною і для цілей частини 1 ст. 81 Європейський Парламент та Рада ухвалюють заходи, які спрямовані на те, щоб забезпечити: взаємне визнання та забезпечення виконання в державах-членах судових рішень та рішень у позасудових справах, транскордонне вручення судових та позасудових документів, сумісність норм щодо колізії права та юрисдикції в державах-членах, співробітництво у збиранні доказів, тощо. [47]

Як було зазначено вище, Хартія основних прав Європейського Союзу 2000 року прирівнюється за юридичною силою до установчих договорів. Даний документ закріплює право на захист трудових прав, як індивідуальних, так і колективних. Варто звернути увагу на статтю 27 Хартії, в якій закріплено, що трудящим та їхнім представникам гарантується право на отримання інформації та проведення консультацій на рівні підприємства, що, звісно ж, сприяє як захисту трудових прав, так і запобіганню виникнення спорів. [9, с. 34]

Проте, дані правові гарантії обмежені правом Європейських співтовариств, національним законодавством та практикою. Щодо захисту колективно-трудоових прав та права укладати колективні договори, вони також закріплені у Хартії, статтею 28. Більш того, ця стаття закріплює можливість у випадку зіткнення інтересів – вдаватися до колективних дій, включаючи страйки, для захисту власних інтересів.

Як було зазначено вище, Хартія захищає не тільки колективні, а й індивідуальні трудові права. Наприклад, стаття 30 передбачає, що кожен працівник має право на захист від незаконного звільнення.

Беручи до уваги дані джерела, можна виділити три напрямки норм, метою яких є інтеграція. Один із напрямів має на меті забезпечення мобільності працівників і включає свободу пересування. Інший напрям, звісно ж, охоплює найактуальніше питання у сучасному суспільстві, включаючи працівників, йдеться про заборону дискримінації, забезпечення рівних можливостей та умов праці у рамках Європейського Союзу. Третій напрям передбачає поліпшення умов праці та зайнятості. Загалом, ці напрями є досить очевидними та зрозумілими, проте іноді важко віднести певний комплекс норм до конкретного напрямку. [48]

Джерела, які забезпечують встановлення першого комплексу норм, безпосередньо, є Договір про функціонування Європейського Союзу. Правові норми, які тут закріплені сприяють підвищенню міждержавної мобільності працівників у рамках ЄС і встановлюють досить великий комплекс норм, що регулюють суспільні відносини з приводу праці.

Конкретно, цей документ закріплює: особливості застосування норм трудового права щодо працівників, які не є громадянами певної держави; усувають або полегшують адміністративні бар'єри до доступу на внутрішній ринок праці відповідної держави з метою здійснення професійної діяльності, у випадку підтвердження її класифікації у іншій державі-учасниці. [45, с. 65]

В рамках первинного законодавства є джерела, які виступають регуляторами суспільних відносин. Йдеться про Договір про порядок роботи Європейського Союзу, а саме про свободу переміщення послуг, що закріплено статтями 56-62. Дана свобода може бути реалізована у випадку направлення працівників у інші держави-члени Європейського Союзу. Метою цих норм також виступає мобільність працівників.

Варто зазначити, що Європейському Союзу вдалося віднайти золоту середину між інтересами роботодавця та інтересами працівника. Де, з одного боку, мається на увазі забезпечення максимально можливої мобільності працівника при направленні його роботодавцем у іншу державу-члена ЄС,

що має на меті реалізацію свободи переміщення послуг, а з іншого боку, захист прав працівників при здійсненні трудової діяльності.

Як відомо інтереси працівника і роботодавця завжди різнилися між собою, проте приписи трудового законодавства приймаючої держави, які обмежують мобільність працівників, визнаються перешкодою для реалізації свободи переміщення послуг і підлягають усуненню шляхом їх незастосування. У той же час, норми Європейського Союзу виходять з того, що певний мінімальний рівень гарантій повинен бути забезпечений працівнику і це є допустимим обмеженням свободи переміщення послуг роботодавця. [7, с. 23]

Отже, можна вважати, що джерела ЄС у сфері праці дійсно важко ідентифікувати, але найбільш прийнятним буде їх поділ на первинні та вторинні джерела. Установчі Договори, про які згадувалось вище є первинними джерелами і становлять правову основу для функціонування усіх структур, що формує ЄС. Крім того, усі ці нормативно-правові акти ЄС спрямовані на досягнення мети та цілей ЄС.

Дані джерела закріплюють неймовірно великий комплекс норм, що сприяють регулюванню трудових відносин, а також захисту працівника від роботодавця. Трудове право ЄС захищає, насамперед, працівників від прийняття ними небажаних умов праці і намагаються встановити мінімальні обов'язкові стандарти праці, що сприяє розгалуженій системі трудових норм. Кожен працівник заслуговує на мінімально-прийнятні умови праці та зайнятість, тому для цього існує комплекс норм, що відповідає за мобільність працівників.

Це допомагає встановити певну рівність між інтересами роботодавця та працівника, що реалізовується через відправку працівника роботодавцем до іншої держави-учасника ЄС. Варто також зазначити, що усі три напрями норм, які закріплені в первинних джерелах, а саме в Установчих Договорах проглядаються із повною очевидністю, тому не так часто можна зустріти

проблему щодо віднесення певного комплексу норм до того чи іншого напрямку.

На даний момент трудове право ЄС сформувалося як цілісна система норм і є самостійною галуззю права ЄС. Це випливає з того, що вона має свій предмет регулювання – якісно однорідний вид трудових відносин працюючих громадян Євросоюзу – та свій метод правового регулювання. До трудового права ЄС також входить регулювання відносин, тісно пов'язаних із трудовими, а саме довиробничих відносин, здійснення контролю на рівні Євросоюзу над дотриманням загальноєвропейського наднаціонального трудового законодавства ЄС, забезпеченням участі працівників та професійних союзів, як сторін трудових правовідносин у встановленні умов праці.

Договорами Європейського союзу є низка міжнародних договорів, прийнятих державами – членами ЄС, у яких викладаються конституційні засади Європейського союзу. Цими документами встановлюються різні інститути ЄС, позначаються цілі створення цих органів, прописуються процедури їхньої діяльності. Це так звані міжнародні договори установчого характеру, на основі яких створено та функціонує Європейський Союз. «Конституцію ЄС» складають два міжнародних договори – Договір про Європейський Союз 1992 р. або Маастрихтський договір (TEU) та Договір про функціонування Європейського Союзу 1957 або Римський договір (TFEU). [6, с. 98]

Маастрихтський договір засновує Європейський Союз і називає спільні принципи його устрою, взаємовідносин між членами, принципи відносин зі світовою спільнотою. Римський договір встановлює правила функціонування Європейського Союзу. Ці два договори призначені для спільного застосування та наділені рівною юридичною силою у праві ЄС. З моменту їхнього підписання вони неодноразово змінювалися шляхом внесення поправок.

Щоразу, коли нова країна приєднується до Європейського союзу, до договорів вносяться необхідні зміни. З кінця 2009 р. ці договори діють у редакції Лісабонського. договору про внесення змін до Договору про Європейський Союз та Договору про установи Європейського співтовариства 2007 р., що включило до їх змісту основні положення підписаної, але не набула чинності Конституції для Європи 2004 р.

Дані міжнародні договори встановлюють права та обов'язки не тільки суб'єктів публічної влади (держав – членів ЄС, інститутів, органів, установ ЄС), а також приватних осіб. Лісабонський договір, на підставі якого було перерозподілено повноваження у сфері регулювання трудових відносин між державами – членами ЄС та інституціями ЄС на користь останніх, вказує посилення європейської інтеграції у сфері праці. [5, с. 98]

Протоколи як джерела права доповнюють та уточнюють статті установчих документів положеннями спеціального, організаційного або перехідного характеру. За юридичною природою протоколи подають собою особливий (додатковий) елемент у структурі установчих документів Європейського Союзу.

Наступний міжнародний договір, що є джерелом європейського трудового права – Європейська конвенція про захист прав людини та основних свобод, прийнята в Римі в 1950 р. Ця конвенція, створена за підсумками Другої світової війни, визнає необхідність захисту людини від можливого зловживання владою з боку держави. Конвенція встановлює цивільні та політичні права, у тому числі стосовно трудового права: забороняє рабство та примусову працю (стаття 4), закріплює свободу думки і слова, таємницю приватного та сімейного життя (статті 8 і 9), а в частині колективних трудових відносин – свободу зборів та асоціацій (стаття 11) тощо.

Ще одне джерело – Європейська соціальна хартія Ради Європи, підписана у 1961 р. у Турині та переглянута у 1996 р. у Страсбурзі. Дана Хартія докладно перераховує права у сфері праці, доповнюючи Конвенцію.

Європейська соціальна хартія передбачає певні зобов'язання держав. Усі держави, які підписали Конвенцію, зобов'язуються створювати умови, що сприяють ефективному здійсненню прав. Це означає, що держави повинні забезпечувати можливості для реального здійснення прав, перелічених у Конвенції. [44, с. 86]

Європейська соціальна хартія передбачає не лише індивідуальні, а й колективні права у сфері трудової діяльності. Вона також стосується важливих питань, особливо щодо трудящих-мігрантів, та спрямована на забезпечення захисту та допомоги на території, на яку приїжджають працівники з-поміж інших країн. Дані положення Європейської соціальної хартії впливає із права на гідність – одного з фундаментальних прав особи.

Європейська соціальна хартія передбачає зокрема, що держави повинні вживати заходів для забезпечення умов праці без дискримінації за ознакою статі, гендерною ознакою, без дискримінації, пов'язаної із виконанням сімейних обов'язків тощо.

Держава зобов'язана привести своє внутрішнє законодавство у відповідність до Європейської соціальної хартії.

Відмінною особливістю трудового права ЄС є те, що його предмет охоплює також регулювання свободи пересування у рамках ЄС працівників-громадян держав-членів Союзу з метою працевлаштування.

Трудове право ЄС здійснює регулювання процесу формування та функціонування єдиного ринку праці всього інтеграційного об'єднання.

Відмінною особливістю методу трудового права ЄС є поєднання наднаціонального (інститути ЄС) та національного (держави-члени) регулювання трудових відносин. При цьому трудове право Євросоюзу вбирає найбільш просунуті працевправові норми окремих держав-членів і самостійно виробляє нові, передові стандарти праці, єдині для всього інтеграційного співтовариства.

До характерних рис трудового права ЄС належить також поєднання імперативного (директиви, регламенти, рішення), диспозитивного (трудові

договори) та рекомендаційного (рекомендації, укладання) способів регулювання.

Система трудового права Європейського Союзу визначається сукупністю юридичних норм, що утворюють єдине ціле, що складається з взаємопов'язаних елементів, і включає такі інститути, як працевлаштування, індивідуальні та колективні трудові відносини, свободу пересування працівників, охорону праці.

Трудове право ЄС як галузь полягає в великому масиві правових норм, які у джерелах первинного (установчі договори) і особливо вторинного (нормативні акти інститутів ЄС) європейського права.

При цьому основний масив норм трудового права запроваджується директивами, що, враховуючи особливість даних актів, визначає в даний історичний період домінування процесів гармонізації загальноєвропейського трудового права над його уніфікацією. Це свідчить про неготовність крайн-членів повністю передати «нагору», тобто рівень Союзу, регулювання всіх трудових відносин. Форма директиви обрана європейським законодавцем з метою досягнення більш гнучкої взаємної інтеграції норм національного законодавства держав-членів та наднаціональних трудових норм.

Крім вторинного права, особливе значення як джерело трудового права набувають рішень Суду ЄС. При цьому Суд приймає дедалі більшу кількість рішень на користь розширення повноважень інституцій ЄС, зобов'язуючи держав-членів до більш чіткого та суворого дотримання правил норм трудового права ЄС. Зокрема, Суд ЄС відіграв важливу роль у деталізації змісту багатьох ключових понять трудового права Євросоюзу, роз'яснення актів ЄС, що регулюють трудові відносини, питань, пов'язаних із міжнародною правосуб'єктністю Союзу.

Стосовно права Співтовариств та Союзу, Суд ЄС сформулював у низці своїх рішень необхідність застосування таких базових принципів, як принцип захисту прав людини, верховенство європейського права, пряма дія, субсидіарність, тобто принципи, які зіграли ключову роль становленні

трудового права ЄС. Кількість звернень судових установ держав-членів до Суду ЄС у рамках преюдиційної процедури з питань свободи пересування працівників та принципу недискримінації у трудовій сфері неухильно зростає. [43, с. 7]

Аналіз стану справ у соціально-трудої сфері Європейського Союзу показав, що в ході реформування трудового законодавства в Україні слід приділити особливу увагу регулюванню таких питань, як механізм вирішення колективних трудових спорів, реалізація соціального партнерства та згуртування, зменшення різниці в доходах працівників держпідприємств та держкорпорацій, захист прав працівників при банкрутстві роботодавця. При зіставленні колективного трудового права України та ЄС стає очевидним, що вітчизняні норми, що регулюють права профспілок та порядок проведення страйків, потребують більш детальної регламентації.

1.2 Акти інститутів Європейського Союзу, які стосуються трудових відносин

Європейське трудове законодавство зобов'язане своїм розвитком двом незалежним один від одного утворенням - Європейському союзу, що включає станом на січень 2019 року 28 країн (і відповідає переважно зарегулювання питань соціального та економічного характеру) та Ради Європи, до якого входять 47 країн (що відповідає насамперед за правозахисну експертизу).

Інститути ЄС включають Європейську раду, Європейську комісію (уряд), Рада Європейського союзу (зазвичай згадувана як Рада міністрів), Суд Європейського Союзу, Європейську рахункову палату, Європейський центральний банк та Європейський парламент.

У 2000-х роках відбулася модернізація інституційної системи Європейського союзу. Конституція ЄС, за оцінками фахівців, суттєво

спростила правову структуру Союзу і запровадила низку інституційних змін з метою поліпшення ефективності їх роботи.

Необхідно звернути увагу на те, через які саме дії відбулася так звана модернізація інституційного механізму ЄС. Першим кроком можна вважати отримання Європейським Союзом правосуб'єктності, що, у свою чергу, привело до об'єднання численних установчих договорів в єдиний конституційний текст. Винятком є лише Договір про Євратом, який далі повинен був діяти окремо.

Наступним є скасування системи «трьох опор». В контексті ухвалення правових актів Союзу, скасування створило більш відкриту та зрозумілу систему, передбачалось, що 95% нормативно-правових актів будуть прийматися спільно із Радою міністрів та Європейським Парламентом на основі пропозиції Європейської Комісії за звичайної законодавчої процедур, мається на увазі колишня процедура спільного рішення. Наступна зміна також передбачає скасування, але, водночас і прийняття нової системи, що стосується голосування. [42, с. 28]

Тому, замість складної та малоефективної у розширеному ЄС системи голосування, встановленої Ніщцьким договором, було запроваджено систему «подвійної більшості». Нова система передбачала, що для схвалення пропозиції Європейської комісії Радою міністрів необхідна підтримка 55%, проте мінімум 15 держав-членів, які представляють інтереси 65% населення ЄС. Нарешті, по суті, було створено оновлену систему європейського управління наднаціонального рівня. До інституційного механізму ЄС відносять: Європейський Парламент, Європейська Рада, Рада Міністрів, Європейська Комісія, Суд. Іншу групу інституцій та органів ЄС складають Європейський центральний банк, дорадчі органи ЄС, а саме Комітет регіонів, Економіко-соціальний комітет та Європейський інвестиційний банк.

Розпочнемо із Європейської Ради, яка є офіційним інститутом ЄС, що виконує функцію надання Союзу певні імпульси для розвитку в різних напрямках і визначає загальні політичні орієнтири та пріоритети. Дане

визначення закріплено статтею 15 (1) ДЄС. Насправді, Європейську Раду можна вважати «колективним главою держави». Даний інститут відповідальний за розробку політичного порядку денного ЄС, зазвичай, це відбувається через прийняття висновків на кожному засіданні ЄР, де вирішуються конкретні питання. Дані висновки можуть встановити дедлайн досягнення домовленості щодо певного питання чи подання законодавчої пропозиції. Звернемо увагу на висновки, які зроблені у сфері трудових відносин та трудового права на прикладі засідання у Брюсселі 27 червня 2014 року. [41, с. 39]

Загалом було визначено 5 пріоритетних напрямків розвитку ЄС протягом п'яти наступних років, по відношенню до трудових відносин було два. До них відносять робочі місця, зростання та конкурентоспроможність. ЄР наголошує на необхідності стимулювання зростання, зростання інвестицій, збільшення кількості та підвищення якості робочих місць та сприяння реформам для підвищення конкурентоспроможності. Інший напрям про розширення прав і можливостей громадян, що частково стосується трудових відносин. ЄР особливо наголошує на пріоритетах, які здатні розкрити можливості для громадян ЄС і сприятимуть вирішенню таких проблем як бідність та соціальна відчуженість. Ці пріоритети закріплені в документі «Стратегічний порядок денний Союзу в часи змін».

Крім того, є Європейська рада – найвищий політичний орган Європейського союзу, що складається з глав держав та урядів країн – членів ЄС. Членами Європейської ради є також її Голова, обирається на 2,5 роки, та голова Європейської комісії. [49, с. 49]

Європейський парламент – законодавчий та представницький орган Європейського союзу – безпосередньо обирається громадянами держав – членів ЄС. Разом із Радою ЄС Європейський парламент є прообразом двопалатної законодавчої гілки влади в ЄС і вважається одним із самих найвпливовіших законодавчих органів світу.

Таким чином, Європейський парламент та Рада ЄС (Рада міністрів) разом грають роль співзаконодавців. Є також Суд Європейського Союзу (Суд ЄС), який знаходиться в Люксембурзі, він забезпечує дотримання законів Європейського Союзу як державами, так і приватними особами. Рада Європи – друга інституція, яка відіграє значну роль у формуванні європейського трудового права Рада Європи складається з Ради міністрів та Парламентської асамблеї.

Наступним інституційним органом, який згідно зі своєї діяльності стосується трудових відносин є Рада Європейського Союзу, що вважається головним директивним органом. По відношенню до трудових відносин у приклад можна навести директиви із питань трудових відносин. Наприклад, 91/533/ЄЕС від 14 жовтня 1991 року, що стосується обов'язку роботодавця інформувати працівників про умови, що застосовуються до контракту чи трудової угоди чи директива 2001/23/ЄС від 12 березня 2001 року щодо охорони прав працівників у випадку передачі підприємств, бізнесових структур або частин підприємств.

Також, існує ряд директив, які спрямовані на заборону дискримінації та щодо гендерної рівності. Наприклад, 200/43/ЄС від 29 червня 2000 року, що стосувалася принципу рівного ставлення незалежно від расового чи етнічного походження. Крім того, директивою 2000/78/ЄС від 27 листопада та 2004/113/ЄС від 13 грудня встановлено загальну систему рівного ставлення у сфері зайнятості та професійної діяльності та принцип рівного ставлення до чоловіків та жінок у питаннях доступу та постачання товарів та послуг відповідно. Директива 92/85/ЄЕС від 19 жовтня закріпила заохочення поліпшення безпеки та гігієни праці вагітних працівниць чи працівниць, які ще не народили. [50, с. 133]

У Європейському Союзі провідну роль у законодавчих питаннях відіграє Європейська комісія – вищий орган виконавчої влади Європейського союзу, відповідальний за підготовку законопроектів, виконання рішень Європейського парламенту та Ради ЄС, за контроль за дотриманням

договорів ЄС та інших правових актів. Комісія працює як кабінет міністрів, складається з 283 членів, офіційно називані комісарами.

Кожна країна, що входить до Європейського Союзу, призначає одного єврокомісара, проте члени комісії зобов'язані представляти інтереси Європейського союзу як цілого, а не відстоювати позиції того, хто їх висунув. Один із 28 комісарів – це голова комісії, запропонований Європейською радою та обирається Європейським парламентом. Рада потім призначає 27 інших комісарів за згодою голови комісії, після проходиться схвалення складу Європейської комісії в парламенті, що висувається.

Суд Європейського Союзу є судовим інститутом Європейського Союзу та Європейської спільноти з атомної енергії. Договорами передбачена можливість створення спеціалізованих судів. Першим і єдиним спеціалізованим суд в рамках ЄС є Суд ЄС у справах державної служби. Усі позови, які надходять до Суду ЄС розділені на певні категорії, однією із категорій є врегулювання трудових спорів. Відповідно до статті 270 ДФЄС Суд має юрисдикцію у будь-яких спорах між Союзом та його службовцями в межах і за умов, встановлених у Штатних правилах посадовців та в Умовах працевлаштування інших службовців Союзу.

Є також Європейський суд із прав людини, що перебуває у Страсбурзі, та Європейський комітет із соціальних прав, що грає свою роль у забезпеченні виконання положень Європейська соціальна хартія.

Європейський Союз та Рада Європи співпрацюють, кількість зв'язків між ними збільшується. Це виявляється в тому, що тексти документів Європейського союзу (наприклад, директив) іноді посилаються на документи Ради Європи. Крім того, відповідно до Лісабонського договору Європейський Союз дотримується Європейської конвенції про захист прав людини та основних свобод 1950 р.

Таким чином, держави-члени ЄС пов'язані з документами Європейського Союзу та Ради Європи.

Отже, інституційних механізм Європейського Союзу варто вважати системою органів, що встановлена установчими договорами, та інші органи, які закріплені в договорах, а також створені на основі вторинного права Європейських Співтовариств та Європейського Союзу. Якщо дивитись на інституційну систему через призму трудових відносин, то можна вважати, що вона є досконалою в інформативному плані, так як забезпечує громадянам ЄС та її не громадянам реалізацію усіх необхідних прав і свобод у даній сфері. Сюди можна віднести: забезпечення робочого місця, належних умов праці, рівність із роботодавцем, як це було зазначено вище, заборона будь-якої дискримінації у всіх її проявах, захист свої прав у судовому порядку, можливість бути кандидатом на посаду в інститути ЄС, що забезпечується Європейським Парламентом. Модернізація інституційного механізму ЄС 2000 року, безумовно, мала позитивний вплив на реалізацію трудових відносин.

1.3 Практика Суду Європейського Союзу у сфері трудових правовідносин

Першочерговою функцією Суду Європейського Союзу варто вважати функцію розробки, так як положення установчих договорів та інших правових актів потребують з'ясування точної волі їх розробників з метою забезпечення єдності їх розуміння та реалізації, що саме і відноситься до компетенції Суду ЄС. Варто додати, що Суд постановляє рішення, висновки та накази. Накази стосуються внутрішніх процесуальних питань, висновки є лише незначною частиною роботи суддів, а от рішення є формою реалізації його юрисдикції, які мають найвагоміший вплив на інтеграційний правопорядок. [51, с. 17]

Насправді, Суд ЄС наділений величезним обсягом повноважень, проте із всіх цих повноважень, у контексті трудових прав найбільш важливими є перегляд правомірності законодавчих актів органів та інституцій ЄС, що

закріплено статтею 263 Договору про функціонування ЄС, це і не дивно, так як законодавчі акти у регулюванні будь-яких відносин є основою для їх реалізації та захисту і невідповідність положень призведе до неправильного застосування, а пізніше і до порушення прав, які були гарантовані не належним чином. Крім того, до повноважень відноситься ухвалення попередніх рішень щодо тлумачення установчих договорів, чинності і тлумачення актів установ, органів, служб та агенцій Союзу, зафіксовано в статті 267 Договору про функціонування ЄС. Тому, вважається, що роз'яснення правових актів ЄС, доповнення, уточнення та розвиток змісту наднаціональних норм права гарантує однакове тлумачення й застосування в усіх країнах-членах ЄС законодавства Союзу.

В результаті такої діяльності, Суд ЄС наповнив змістом такі важливі для трудового права ЄС принципи як: мінімальний обсяг трудових прав, свобода вільного руху працівників, свобода об'єднання, право на колективне ведення переговорів і колективні дії, права працівників на інформацію та консультації в межах підприємства тощо. Тому, у тлумаченнях Суду висвітлено широкий спектр можливостей реалізації наведених прав.

Необхідно звернути увагу, безпосередньо, на практику суду щодо розширення даних прав. Неодноразово Судом ЄС було наголошено на тому, що розбіжність у правовому регулюванні трудових відносин у державах-членах перешкоджають реалізації свободи вільного руху працівників. Для прикладу, можна навести справу *Deutsche Lufthansa AG v Gertraud Kumpian*, в якій Суд ЄС вказав, що під час застосування національного законодавства судові органи держав-членів повинні тлумачити положення з огляду на формулювання та мету відповідних норм права ЄС. Даний обов'язок стосується усіх держав-членів незалежно від того, ухвалені такі до чи після відповідної директиви, і покликаний забезпечити максимальну ефективність права ЄС під час вирішення судових спорів. [52]

Суд ЄС вказав на безпосередній зв'язок між реалізацією свободи вільного переміщення працівників із визнанням професійної кваліфікації.

Тому, на думку Суду, підтвердження професійної кваліфікації має проводитись із урахуванням знань та компетенції, якими володіє особа, згідно свого диплому, а також з урахуванням тривалості навчання та практики, що затверджується певними документами. До речі, ЄС допомагає у реалізації отримання більшого досвіду, шляхом створення міжнародних програм обміну.

Щодо встановлення факту достатності професійного досвіду для зайняття посади покладається на компетентні органи приймаючої держави. На рахунок даного твердження, можна поставити у приклад справу *Irène Vlassopoulou v Ministerium für Justiz, Bundes- und Europaangelegenheiten Baden-Württemberg*, де на переконання Суду, питання щодо відповідного рівня знання мови особою, яка претендує на працевлаштування, мають вирішуватися окремо від з'ясування професійної кваліфікації.

Варто зазначити, що значна частина рішень Суду присвячена колективним звільненням. Для прикладу, у справі *Irmtraud Junk v Wolfgang Kühnel* Суд наголосив на можливості проводити заплановані колективні звільнення працівників за спеціальним планом лише після закінчення відповідних консультацій роботодавця з працівниками та їхніми об'єднаннями.

При цьому процедура проведення колективних звільнень, на думку Суду, застосовна щодо вивільнення протягом дев'яностоденного періоду щонайменше 20 осіб із конкретного закладу підприємства, а не в разі припинення трудових відносин більше ніж із 20 працівниками, що зайняті в усіх закладах відповідної юридичної особи. Колективне звільнення передбачає також можливість припинення трудових відносин із вагітними працівницями, з тими, які нещодавно народили або ж годують грудьми.

Отже, завдяки судовій практиці вирішено чимало спірних питань у сфері трудового права. Наприклад, час чергування медичних працівників визнано робочим часом, а створення об'єктивної, надійної та доступної

системи обчислення тривалості робочого часу, який щодня відпрацьовує працівник, Суд ЄС визнав обов'язком роботодавця.

Значимість і масштаби практики Суду ЄС із трудових питань на різних етапах розвитку євроінтеграційних процесів відрізнялися. Наприклад, авторитетні рішення у справах *Flaminio Costa v E.N.E.L* та *NV Algemene Transport-en Expeditie Onderneming van Gend & Loos v Netherlands Inland Revenue Administration*, що ухвалені ще в 60-х роках ХХ століття, підвищили репутацію суду ЄС.

Тому, не буде перебільшенням ствердити, що роль Суду ЄС у гарантуванні трудових прав спільномірною діяльністю інших органів та інституцій ЄС, які є суб'єктами нормотворення. Деякі зарубіжні науковці навіть наділяють його статусом правотворчого органу, а його рішення пропонують зараховувати до первинного права ЄС.

Нижче представлені автентичні витримки з рішень Суду ЄС щодо питань, що стосуються трудових відносин та відносин, тісно пов'язаних з трудовими, з перекладом на українську мову. Значна частина рішень у галузі трудового права так чи інакше пов'язана з проявами дискримінації у сфері праці: з прийому на роботу, з праці, умовами праці та т.д.

Ознайомлення з витримками цих рішень допоможе скласти повніше уявлення про матерію європейського трудового права. [53, с. 44]

Тематика: неприпустимість дискримінації з різних підстав (віку, статі, інвалідності тощо):

1. Рішення у справі у зв'язку з носінням хіджабу на роботі (Case C-157/15)

Judgment of the Court (Grand Chamber), 14 березня 2017.

Samira Achbita and Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding v G4S Secure Solutions NV.

Рішення Суду (Великої Палати) від 14 березня 2017 р.

Сторони:

- Саміра Акбіта та Центр рівних можливостей та протидії

расизму;

- роботодавець (G4S Secure Solutions NV).

...On those grounds, the Court (Grand Chamber) hereby rules: Article 2(2)(a) of Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation must be interpreted as meaning that the prohibition on wearing an Islamic headscarf, which arises from an internal rule of a private undertaking prohibiting the visible wearing of any political, philosophical or religious sign in the workplace, does not constitute direct discrimination based on religion or belief within the meaning of that directive.

By contrast, such an internal rule of a private undertaking may constitute indirect discrimination within the meaning of Article 2(2)(b) of Directive 2000/78 if it is established that the apparently neutral obligation it imposes results, in fact, in persons adhering to a particular religion or belief being put at a particular disadvantage, unless it is objectively justified by a legitimate aim, such as the pursuit by the employer, in its relations with its customers, of a policy of political, philosophical and religious neutrality, and the means of achieving that aim are appropriate and necessary, which it is for the referring court to ascertain.

...На цій підставі Суд (Велика Палата) цим ухвалює:

Стаття 2 (2) (а) Директиви Ради 2000/78/ЄС від 27 листопада 2000 р., встановлює загальні рамки рівного звернення у сфері праці та занять, повинна тлумачитися як така, що заборона на носіння ісламської хустки, що впливає з внутрішнього регламенту приватного підприємства, забороняє видиме носіння будь-якого політичного, філософського або релігійного знака на робочому місці, не є прямою дискримінації за ознакою релігії чи переконань щодо змісту цієї директиви.

Навпаки, таке внутрішнє правило приватного підприємства може являти собою непрямую дискримінацію за змістом статті 2(2)(b) Директиви 2000/78, якщо буде встановлено, що явно нейтральне зобов'язання, яке воно накладає, фактично призводить до персональних наслідків для осіб, які

дотримуються тієї чи іншої релігії чи переконань, що ставить їх у невідгідне становище, якщо це об'єктивно не виправдовується легітимною метою, такою як підтримка роботодавцем у своїх відносинах з клієнтами політики політичного, філософського та релігійного нейтралітету, і засоби для досягнення цієї мети є належними та необхідними, що й має визначити суд.

Суть рішення: роботодавець має право забороняти своїм співробітникам носити під час роботи одяг та аксесуари, що свідчать про їх релігійну та політичну власність. Це не є прямою дискримінацією, якщо прописано у внутрішніх правилах компанії та поширюється на всі релігійні, політичні та філософські погляди без різниці, в іншому у разі (якщо є відмінність у зверненні) – очевидна непряма дискримінація.

2. Рішення у справі Урсули Восс (Case C-300/06)

Judgment of the Court (First Chamber), 6 December 2007.

Ursula Voss v Land Berlin.

Рішення Суду (Перша Палата) від 6 грудня 2007 р.

Сторони:

- Урсула Восс (працівниця);
- Суб'єкт федерації (Берлін). [59]

...Ms Voß is a civil servant employed as a teacher by Land Berlin. For the period from 15 July 1999 until 29 May 2000 she worked as a part-time teacher on the basis of 23 teaching hours per week. At that time, the number of teaching hours required of a full-time teacher was 26.5.

Between 11 January and 23 May 2000, Ms Voß worked between four and six teaching hours each month in addition to her normal working hours. The remuneration received by Ms Voß for that period amounted to DEM 1 075. According to the national court, the remuneration received by a full-time teacher for the same number of hours of work amounted to DEM 1 616.15 in respect of the same period.

According to the national court, the explanation for that situation lies in the fact that the hours worked by Ms Voß which are classed as overtime — that is, the

hours worked over and above her normal working hours, but not sufficient to bring the hours worked overall above the level of normal working hours for full-time staff — were paid at a rate lower than the hourly rate applied to the corresponding number of hours worked by a full-time teacher which, for the latter, count as normal working hours. ...

Article 141 EC is to be interpreted as precluding national legislation on the remuneration of civil servants, such as that at issue in the main proceedings — which defines overtime, for both full-time civil servants and part-time civil servants, as hours worked over and above their normal working hours, and which remunerates those additional hours at a rate lower than the hourly rate applied to their normal working hours, so that part-time civil servants are less well paid than full-time civil servants in respect of hours which are worked over and above their normal working hours, but which are not sufficient to bring the number of hours worked overall above the level of normal working hours for full-time civil servants — where: - in the group of workers subject to that legislation, a considerably higher percentage of women is affected as compared with the percentage of men so affected; and - the difference in treatment is not justified by objective factors wholly unrelated to discrimination based on sex ... Пані Восс є службовцем, який працює вчителем у Берліні.

У період з 15 липня 1999 р. по 29 травня 2000 р. вона працювала викладачем на неповну ставку з розрахунку 23 навчальні години на тиждень, тоді як кількість навчальних годин, необхідних для штатного вчителя, була 26,5. [4, с. 77]

З 11 січня по 23 травня 2000 р. пані Восс працювала від чотирьох до шести годин на місяць на додаток до свого звичайного робочого часу.

Винагорода, отримана пані Вос за цей період, склала 1075 німецькі марки.

За даними національного суду, винагорода, отримана вчителем, працюючим на повну ставку, за ту ж кількість годин переробки становило 1 616,15 німецьких марок у той же період.

На думку національного суду, пояснення цієї ситуації полягає в тому, що годинни, відпрацьовані пані Восс, класифіковані як додаткові, тобто годинни, відпрацьовані більше звичайного робітника, але недостатні для загальної кількості відпрацьованих годин понад рівня нормального робочого часу для штатних співробітників та оплачувались за ставкою нижче, ніж погодинна ставка, що застосовується до відповідної кількості годин, відпрацьованих викладачем, працюючим повний робочий день, що для останніх вважається нормальним робочим часом.

Статтю 141 ЄС слід тлумачити як таку, що виключає національне законодавство про оплату праці державних службовців,

...законодавство, яке визначає понаднормову роботу, як для державних службовців, які працюють на повну ставку, так і для державних службовців, зайнятих неповним робочим днем, як час, відпрацьований понад їхній звичайний робочий час, і за яке передбачається оплата за ставкою нижчою, ніж погодинна ставка, застосовується до їх звичайного робочого часу, так що державні службовці, зайняті неповним робочим днем, одержують менше, ніж державні службовці, які працюють повний робочий день, щодо годин, які працюють понад їх нормальний робочий час, ... де:

- група працівників, які підпадають під дію цього законодавства, що включає значно більш високий відсоток жінок порівняно з відсотком чоловіків; і

- різниця у зверненні не обґрунтована об'єктивними факторами, пов'язаними з дискримінацією за статевою ознакою. [3, с. 45]

3. Рішення у справах Хеймана та Толчина (Cases C-229/11 and C-230/11)

Judgment of the Court (Fifth Chamber), 8 Листопада 2012.

Alexander Heimann та Konstantin Toltschin v Kaiser GmbH.

Рішення Суду (П'ята палата), 8 листопада 2012 р.

Сторони:

- Олександр Хейманн та Костянтин Толчин;

- Kaiser GmbH.

Article 31(2) of the Charter of Fundamental Rights of the European Union and Article 7(1) of Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council of 4 November 2003 concerning certain aspects of the organization of working time must be interpreted as meaning that they do not preclude national legislation or practice, such as a social plan agreed between an undertaking and its works council, under which the paid annual leave of a worker on short-time working is calculated according to the rule of *pro rata temporis*. Стаття 31 (2) Хартії основних прав Європейського Союзу та стаття 7 (1)

Директиви 2003/88/EC від 4 листопада 2003 р. щодо певних аспектів організації робочого часу повинні бути інтерпретовані у тому сенсі, що вони не перешкоджають національному законодавству чи практиці, такий як соціальний план, узгоджений між підприємством та виробничою радою, згідно з якою щорічна оплачувана відпустка працівника розраховується за правилами, що пропорційно закінчилися.

4. Рішення у справі Іоланди Алонсо (Case C-307/05)

Judgment of the Court (Second Chamber), 13 September 2007.

Yolanda Del Cerro Alonso - Osakidetza-Servicio Vasco de Salud.

Рішення Суду (Друга Палата) від 13 вересня 2007 р.

Сторони:

- Іоланда Дель Серро Алонсо;

- медична служба Osakidetza-Servicio Vasco de Salud.

...On those grounds, the Court (Second Chamber) hereby rules: 1. The concept of 'employment conditions' referred to in clause 4(1) of the framework agreement on fixed-term work, concluded on 18 March 1999, and which is set out in the Annex to Council Directive 1999/70/EC of 28 June 1999 concerning the framework agreement on fixed-term work concluded by ETUC, UNICE and CEEP must be interpreted as meaning that it can act as a basis for a claim such as that at issue in the main proceedings, which seeks the grant to a fixed-term worker of a length-of-service allowance which is reserved under national law solely to

permanent staff. 2. Clause 4(1) of the framework agreement must be interpreted as meaning that it precludes the introduction of a difference in treatment between fixed-term workers and permanent workers which is justified solely on the basis that it is provided for by a provision of statute or secondary legislation of a Member State or by a collective agreement concluded between the staff union representatives and the relevant employer. [31]

На цій підставі Суд (Друга Палата) ухвалює:

1. Поняття «умови зайнятості», зазначене у пункті 4 (1) рамкової угоди про термінову працю, укладену 18 березня 1999 р., та викладену в Додаток до Директиви Ради 1999/70/ЕС 28 червня 1999 року. рамкової угоди про терміновий трудовий договір... угоди, ув'язненого ETUC, UNICE та CEER, має бути витлумачено як що означає, що воно може бути підставою для претензії, у разі коли розглядається питання про надання працівнику за терміновим договором надбавки за вислугу років, яка відповідно до національного законодавства надається виключно постійним працівникам.

2. Пункт 4 (1) рамкової угоди повинен тлумачитися як що означає, що він виключає введення відмінностей у зверненні між працівниками, що трудяться за терміновими договорами, та постійними працівниками, якщо це виправдовується лише тим, що воно передбачено положенням законів чи підзаконних актів держави – члена ЄС або колективним договором, укладеним між представниками працівників та роботодавцем.

Суть рішення: не допускається дискримінація у оплаті, зокрема за надбавками працівникам, які працюють за терміновими трудовими договорами, порівняно з працівниками, які працюють за договорами на невизначений термін, навіть якщо це передбачено національним законодавством чи актами соціального партнерства.

Отже, Європейське трудове право націлене на розвиток соціального партнерства. Підвищення ролі соціальних партнерів дозволяє багато питань вирішувати угодами, не змінюючи законодавство та підвищуючи

ефективність регулювання, оскільки сторони-партнери самі обмовили всі умови.

Розвиток системи соціального партнерства у Європі значно випереджає світову практику. З урахуванням європейського досвіду при регулюванні процедур ведення колективних переговорів, в Україні особливу увагу слід приділити розвитку можливостей для реального діалогу між сторонами, без чого колективний договір або угода перетворюється на фікцію.

На практиці в Україні іноді відбувається імітація колективних переговорів замість реальних дій, здатних забезпечити соціальний світ, справедливий розподіл доходів, формування безпечних умов праці та прозорість прийняття рішень. Саме розвиток реального соціального діалогу дозволить підвищити рівень довіри працівників та роботодавців один до одного, побудувати культуру співпраці.

Висновки до Розділу 1

Отже, установчі договори як первинне джерело сприяють гарантуванню, реалізації та захисту прав у трьох основних напрямках . Один із напрямів має на меті забезпечення мобільності працівників і включає свободу пересування. Інший напрям, звісно ж, охоплює найактуальніше питання у сучасному суспільстві, включаючи працівників, йдеться про заборону дискримінації, забезпечення рівних можливостей та умов праці у рамках Європейського Союзу. Третій напрям передбачає поліпшення умов праці та зайнятості. Загалом, ці напрями є досить очевидними та зрозумілими, проте іноді важко віднести певний комплекс норм до конкретного напрямку.

Первинні джерела ЄС закріплюють надзвичайно велику сукупність положень, серед яких є місце положенням, які стосуються, безпосередньо, трудових відносин. Трудове право ЄС захищає, насамперед, працівників від прийняття ними небажаних умов праці і намагаються встановити мінімальні

обов'язкові стандарти праці, що сприяє розгалуженій системі трудових норм. Кожен працівник заслуговує на мінімально-прийнятні умови праці та зайнятість, тому для цього існує комплекс норм, що відповідає за мобільність працівників.

Інституційний Механізм Європейського Союзу відіграє надзвичайно важливу роль у сфері трудового права. Кожен із інститутів наділений певними повноваженнями, які сприяють забезпеченню трудових прав. Наприклад, Європейська Рада, яка відповідальна за розробку політичного порядку денного ЄС, зазвичай, це відбувається через прийняття висновків на кожному засіданні ЄС, де вирішуються конкретні питання. Визначенні пріоритети закріплені в документі «Стратегічний порядок денний Союзу в часи змін». Рада Європейського Союзу, яка зробила свій внесок щодо захисту найактуальніших та найважливіших прав, які повинні бути гарантовані як працівникам, так і роботодавцям, а саме: обов'язок роботодавця інформувати працівників про умови, що застосовуються до контракту чи трудової угоди; охорона прав працівників у випадку передачі підприємств, бізнесових структур або частин підприємств чи бізнесових структур; принципу рівного ставлення незалежно від расового чи етнічного походження тощо. Насправді, інституційна система ЄС через у контексті трудових відносин є досконалою в інформативному плані, так як забезпечує громадянам ЄС та її не громадянам реалізацію усіх необхідних прав і свобод у даній сфері.

Своєрідність права ЄС, особлива роль Суду ЄС, і значущість його рішень переконливо засвідчують, що рішення Суду ЄС є самостійними джерелами трудового права та формують у сукупності прецедентне право Союзу. Та все ж рішення Суду ЄС не є обов'язковими прецедентами в розумінні системи загального права, а практика Суду формально не становить прецедентної системи. У зв'язку з цим термін «прецедент» щодо рішень Суду ЄС можна вживати лише в широкому значенні та виключно до рішень, які ухвалені в рамках преюдиційної процедури, адже такі мають нормативні наслідки поза контекстом конкретної справи, в якій вони

постановлені. Тобто тлумачення права ЄС, що його Суд надає за запитом національного суду, буде застосовано останнім до фактичних обставин конкретної справи, водночас може бути використане іншими суб'єктами для вирішення питань, що є суміжними з тими, щодо яких відповідна норма права ЄС інтерпретувалася.

РОЗДІЛ 2. ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН У НАЦІОНАЛЬНОМУ ПРАВОПОРЯДКУ УКРАЇНИ

2.1 Кодекс законів про працю України як основне джерело регулювання трудових правовідносин в Україні

В Україні трудові відносини досі регулюються Кодексом законів про працю (далі – КЗпП), який був прийнятий ще в 1971 році, що свідчить про безумовну застарілість багатьох його положень, що вже не відповідають новим умовам і тенденціям ринку праці, і викликає необхідність швидше прийняти сучасний Трудовий кодекс. Так, в Україні основним джерелом права є Конституція України, яка була прийнята у 1996 році. Відповідно до

ст. 8 Конституції України в Україні діє принцип верховенства права, Конституція України має найвищу юридичну силу в державі. Закони та інші нормативно-правові акти приймаються на її основі і повинні відповідати їй. Норми Конституції України є нормами прямої дії.

Із цього слід виявити, що всі суспільні відносини в Україні регулюються нормами Конституції, законами та іншими нормативно-правовими актами, прийнятими на її основі. [12, с. 38]

Не є винятком і трудові відносини, що виникають між найманим працівником і роботодавцем. Тому з приводу необхідно відзначити, що Конституція України у статті 43 прямо передбачає право кожного на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно вибирає або на яку вільно погоджується.

Наступним після Конституції України джерелом трудового права є КЗпП України. Відповідно до ст. 4 КЗпП України – законодавство про працю, складається з КЗпП України та інших актів законодавства України, прийнятих у відповідності з ним. Норми КЗпП України діють на всій території держави і поширюються на всіх без винятку працівників. Проте існують особливості регулювання праці деяких категорій працівників. Поряд з КЗпП України діють інші закони України, які є джерелами трудового права і регулюють найважливіші суспільні відносини у сфері праці. Їх можна розділити на ті, які регулюють лише трудові правовідносини (наприклад, Закони України: «Про відпустки», «Про зайнятість населення», «Про колективні договори та угоди», «Про професійні спілки, їх права і гарантії діяльності», «Про оплату праці», «Охорона праці» і т.д.), і ті, які містять окремі норми, що регулюють відносини, що є предметом трудового. [28, с. 86]

Також слід зазначити, що важливе значення для трудового права України мають конвенції, рекомендації Міжнародної організації праці (далі – МОП). Ще одним з видоджерел трудового права України є підзаконні акти, до яких належать: укази та розпорядження Президента України, акти

(постанови) Верховної Ради України, акти (постанови) Кабінету Міністрів України, акти (інструкції) міністерств та відомств. Важливе значення для застосування норм трудового права мають постанови Пленуму Верховного Суду України та рішення Конституційного Суду України трудовий Кодекс України 2021 – законодавчий акт, який регулює трудові відносини та є пріоритетним. Від його положень залежить тяжкість та тривалість праці, захист українців з боку влади. Чутки про те, що Трудовий кодекс України зміниться кардинально, вже скоро стануть реальністю.

Трудовим Кодексом встановлюються правила трудового законодавства:

- права та обов'язки працівників;
- питання охорони праці;
- працевлаштування;
- профпідготовки та підвищення кваліфікації;
- права та обов'язки роботодавця;
- оплата праці;
- нормування праці.

До нового Трудового Кодексу України увійшли статті, що регулюють трудові відносини та особливості праці окремих категорій населення – неповнолітніх, спортсменів, тренерів, педагогів, вахтовиків. Трудовий кодекс України 2021 року закріпив договірні права та зобов'язання працівників та роботодавців. [54, с. 34]

Законодавче регулювання праці та трудових відносин сьогодні в Україні характеризується безсистемністю та суперечливістю. Така ситуація пояснюється не тільки невідповідністю та застарілістю провідного акта, але й іншими чинниками: – впливом інших сфер права; – якісним відновленням у функціонуванні професійних спілок і їх сутністтю; – виникненням організацій роботодавців як нових представників суб'єктів трудового права; – зміною методів щодо захищення трудових прав та ін[13, с. 57]

Основне завдання ТК України – захист прав працівників та роботодавців, створення оптимальних умов праці та правове врегулювання трудових спорів відповідно до Закону. Чинний трудовий кодекс гарантує працівникам право на захист здоров'я, своєї гідності, на соціальне страхування, судовий захист права і свободи, відшкодування шкоди, заподіяної під час трудової діяльності. Трудовий Кодекс встановлює порядок та правила вирішення трудових спорів.

2021 рік привніс певні зміни в регулювання трудових відносин в Україні. Це знайшло своє відображення як в законах і підзаконних нормативно-правових актах, так і в законопроектах, прийняття яких можливе найближчим часом. Такі зрушення в оновленні трудового законодавства демонструють бажання влади реформувати наявне правове регулювання та підтверджують існування запиту на зміни з боку учасників таких відносин.

2021 - рік діджиталізації

На хвилі загальної тенденції щодо діджиталізації різних сфер було прийнято закон щодо обліку трудової діяльності працівника в електронній формі та [наказ МОЗ від 01.06.2021 р. № 1066](#). [29]

Вказаним законом було запроваджено перехід до електронних трудових книжок або іншими словами - до нового порядку фіксації відомостей про трудову діяльність працівника за допомогою реєстру загальнообов'язкового соціального страхування.

Передбачається, що перехід від паперової до електронної форми буде відбуватись протягом наступних п'яти років. В цей час можливе використання як паперових примірників трудових книжок, так і відомостей про трудову діяльність в електронній формі, внесених до реєстру. Очікується, що за вказаний проміжок часу необхідна інформація з паперових носіїв буде переведена у цифровий формат за допомогою працедавців та працівників.

Основною метою закону є спрощення процедури обліку трудової діяльності, автоматичне призначення пенсій та вирішення проблем, пов'язаних з втратою паперового підтвердження стажу роботи.

Робота поза межами офісу як інструмент безпеки праці

Ще однією значною новелою 2021 року стало врегулювання у трудовому законодавстві віддаленої роботи. [14]

Так, [Кодекс законів про працю України](#) було доповнено статтями 60¹ та 60², які встановили такі форми організації праці, як надомну та дистанційну. Дані статті передбачають виконання працівником своїх посадових обов'язків поза робочим місцем, різні умови поширення на працівника правил внутрішнього трудового розпорядку, тривалості робочого часу тощо.

Актуальною стала можливість переведення працівників на дистанційну або надомну роботу без обов'язкового укладення з ними договору про таку форму роботи на час загрози поширення епідемії, пандемії чи необхідності самоізоляції. У такому разі переведення відбувається на підставі наказу працедавця та за умови, що працівника буде ознайомлено з ним протягом двох днів з дня його прийняття, але до запровадження спеціального режиму роботи.

Строковий трудовий договір: очікувані оновлення

У вересні 2021 було прийнято за основу [законопроект № 5388](#), направлений на дерегуляцію трудових відносин в Україні. Метою авторів є припинення ведення неактуальної документації та спрощення процесів дотримання законодавства про працю.

Цим документом пропонується внести зміни щодо строковості трудових договорів - обмежити їх дію не більше ніж на п'ять років, а також оновити підстави для їх укладення, збільшивши їх до тринадцяти невиключних пунктів (значна частина пов'язана з державним сектором). Зокрема перелік може бути розширений наступними підставами:

- заміщення тимчасово відсутнього працівника, за яким зберігається місце роботи;
- виконання робіт, пов'язаних з розширенням виробництва або обсягом його послуг;
- тимчасове переведення працівника на роботу/посаду до іншого працедавця;
- укладення договору з творчими працівниками засобів масової інформації, театрів, концертних організацій, професійними спортсменами;

На сьогодні значна частина положень законодавства про працю є застарілою та не забезпечує належне регулювання трудових відносин, що існують на ринку, внаслідок чого сприяє зловживанням як з боку працедавців, так і зі сторони працівників.

Щорічно ми чуємо гучні заяви представників виконавчої та законодавчої влади стосовно початку роботи в напрямку оновлення трудового законодавства України та його адаптації до сучасних тенденцій. Однак кожного разу такі ініціативи наштовхуються на значну критику або супроводжуються застосуванням не досить якісної законотворчої техніки, що не дозволяє належно розглянути відповідні проекти. Схожа ситуація траплялась з “новим” Трудовим кодексом вже не неодноразово.

Варто також враховувати, що реформування трудового законодавства завжди має політичний аспект. Не всі нормотворці готові віддати свій голос за законопроект, який, на думку певних груп населення, може погіршити статус працівників. Особливо, якщо такі оновлення розглядаються напередодні виборчих процесів в Україні.

Проте порівнюючи проведену законодавцем роботу щодо оновлення трудового законодавства у 2021 році з попередніми періодами, простежуються більш активні дії в цьому напрямку.

Так, значна частина законів та законопроектів 2021-го року були спрямовані на модернізацію, вдосконалення та спрощення трудових

процесів. Такі дії нормотворця можна назвати кроком назустріч, проте вони не є достатніми, враховуючи реалії трудового законодавства. [15, с. 63]

На сьогодні склалася така ситуація, за якої, з одного боку, гарантії трудових прав, передбачених законодавством, можуть бути реалізовані лише за умови нормально функціонуючої економіки, з іншого – економіка не може бути відновлена без належного сучасного правового забезпечення трудових відносин. Тому трудове право також не повинно відставати і в забезпеченні правового регулювання існуючих і виникаючих суспільних відносин у сфері праці, тим більш за умов існування різних форм власності. [30, с. 85]

Право повинно стати інструментом консенсусу між державою та суспільством. Воно буде мати велике значення і займати відповідне місце тільки тоді, коли не дасть можливості порушити правові приписи ні державі та її органам, ні суспільству і його членам.

Трудовий кодекс повинен закріпити таку систему взаємовідносин між роботодавцями та працівниками або їх представниками в трудових відносинах при якому рішення складних ситуацій не шукали б у відкритому протистоянні, проведенні локаутів та страйків, а використовували б основні форми соціального партнерства під час пошуку компромісних рішень.

У зв'язку з цим доцільно було б у трудовому кодексі регламентувати порядок створення органів примирення, посередництва та арбітражу, до яких за допомогою могли б звертатися на добровільній основі сторони трудових спорів.

Відсильні норми до інших нормативних актів повинні міститися в ньому тільки для таких відносин, які за своїм характером не можуть бути головним після Конституції України законодавчим актом у системі трудового законодавства, який матиме пріоритетне значення по відношенню до інших законодавчих та підзаконних актів цієї системи.

Створення Трудового кодексу України як уніфікованого нормативного акту про працю дозволить зробити правові норми більш доступними для широкого кола громадян та забезпечити більш ефективно їх застосування на

практиці. Треба мати на увазі, що наявність розвинутої нормативної бази є важливою передумовою побудови в Україні правової держави. Правова система України повинна повною мірою відповідати новим умовам життя суспільства, надійно забезпечувати захист прав, свобод і інтересів людини та інших суб'єктів суспільних відносин.

2.2 Законодавство України

Відповідно до ст. 43 Конституції України та ч. 1 ст. 3 Закону України «Про зайнятість населення» (далі – Закон № 5067-VI) кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується, а також на вільно обрану зайнятість. Відсутність обов'язковості залучення населення до праці за останні 25 років певною мірою сприяла формуванню чисто споживацького інтересу з боку окремої частини населення, а саме прагнення жити за рахунок суспільства, держави.

Дана категорія населення незаконно користується результатами праці суспільства, не беручи жодної участі в створенні матеріальних цінностей. Загальний зміст терміна «зайнятість» розуміють як діяльність громадян, пов'язану із задоволенням особистих і суспільних потреб, що не суперечить законодавству та приносить їм, як правило, заробіток, трудовий дохід. [16, с. 86]

Сучасний стан збереження трудового потенціалу в Україні потребує наполегливого державного втручання, бо практично кількість працюючих порівнялась з кількістю пенсіонерів, а близько 7 млн. працездатних громадян використовують свій трудовий потенціал за кордоном. Для вирішення цієї проблеми необхідно науково-обґрунтований та практично-виважений підхід до створення єдиної концепції сучасної державної кадрової політики в Україні.

Науково-обґрунтований підхід повинен здійснюватися на методологічних засадах пізнавальної діяльності в галузі трудового права та розвитку економічних відносин на глибокому зануренні в процес суспільного ладу та перспектив його вдосконалення. Здійснюючи науково-обґрунтований підхід, треба мати на увазі, що методологія – це філософське вчення про методи пізнання, її предметом є методи науки, тобто способи дослідження явищ, які визначають підхід до їх визначення, планомірний шлях їх пізнання та встановлення істини, а також сферу їх застосування.

Підґрунтям наукової методології є принципи універсального взаємозв'язку, діалектичного протиріччя, єдності якісного і кількісного, діалектичного заперечення та відбиття. Видатний російський теоретик права Д.А. Керимов зазначає, що методологія права є не що інше як загально-науковий феномен, який об'єднує всю сукупність принципів, засобів і методів пізнання (світогляд, філософські методи пізнання і вчення про них, загальні і особисті поняття і методи), опрацьованих усіма суспільними науками, у тому числі і комплексом юридичних наук, і вживаних у процесі пізнання специфіки правової дійсності, її практичного перетворення. [31, с. 196]

Проблема забезпечення права на працю, правових форм його реалізації набуває особливої гостроти в умовах ринкової економіки, зростання рівня безробіття, масового порушення трудових прав працівників. Особливо важливою тут видається роль держави, яка має здійснити всі можливі заходи щодо захисту права на працю, і зробити все від неї залежне також для належної реалізації цього права, шляхом правильного проведення соціальної і економічної політики в країні.

Соціальна й економічна політика держави – це система заходів цілеспрямованої діяльності суб'єктів цієї політики на конкретному стані розвитку держави, що розробляються і здійснюються на основі певних принципів, упровадження яких є обов'язковим для всіх інститутів держави.

Стаття 3 Закону України «Про зайнятість населення» містить такі основні принципи державної політики зайнятості: забезпечення рівних умов усім громадянам незалежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної належності, статі, віку, політичних переконань, ставлення до релігії в реалізації права на вільний вибір діяльності відповідно до здібностей та професійної підготовки з урахуванням особистих інтересів і суспільних потреб; тощо. [32, с. 77]

Наведені принципи державної політики зайнятості відповідають Конституції України та міжнародним нормам, установленим міжнародною організацією праці. Державне регулювання зайнятості як у приватному, так і в державному секторах є елементом взаємовідносин державних органів влади з носіями і виразниками соціально-трудова інтересів, а отже, дієвим заходом практичного вирішення багатьох соціально-економічних проблем. Зазначені принципи спрямовані на вирішення найважливіших завдань – досягнення та підтримки соціально-економічної рівноваги в суспільстві.

Ці завдання зумовлені специфікою ринку праці, що охоплює соціально-трудова, соціально-економічні відносини та пов'язані з ними проблеми, які виникають в умовах радикальних соціально-економічних і політичних перетворень в Україні, глобалізації (безробіття, соціальна незахищеність, інфляція та ін.) та потребують вирішення.

Зайнятість як у приватному, так і в державному секторах економіки визначає головний напрям соціального розвитку окремої людини та всього суспільства, як задоволення їх потреб у сфері праці та в зв'язку з працею. Кожному стану розвитку суспільства відповідає певна концепція зайнятості, що враховує особливості процесів функціонування суспільства. Зайнятість є головною складовою соціально-економічної політики суспільства, оскільки щодо населення в цілому вона належить до основних макроекономічних показників, а стосовно кожної окремої людини є, з одного боку, джерелом відтворення робочої сили, а з іншого – можливістю самовираження особи.

Вчені розглядають зайнятість через категорію «діяльність» або «відносини». Але стаття 1 Закону України «Про зайнятість населення», визначає зайнятість як діяльність громадян, що пов'язана із задоволенням особистих та суспільних потреб і така, що як правило, приносить їм дохід у грошовій або іншій формі. Тим більше, що в науці трудового права також існує думка про те, що категорію «зайнятість» треба розглядати в широкому та вузькому розуміннях. Так, О.С. Пашков вважав, що в першому значенні зайнятість містить у собі будь-яку діяльність громадян, яка пов'язана із задоволенням особистих і суспільних потреб і не суперечить законодавству; у другому – це трудова діяльність за наймом або за іншими підставами, що приносить регулярний дохід. [17, с. 45]

Працевлаштування – це система організаційних, економічних та правових заходів, що забезпечують трудову зайнятість населення України. О.В. Смирнов розглядає працевлаштування в юридичному розумінні як систему заходів, що проводяться компетентними державними органами й громадськими організаціями з метою сприяння населенню в пошуку, направленні та влаштування на роботу, яка відповідає їх спеціальності і кваліфікації, або в направленні на професійне навчання безпосередньо на виробництві. Зайнятість – це діяльність, що реалізує форму здійснення свободи праці, це абстрактна по відношенні до права на працю категорія. Головна відмінність свободи праці від права на працю полягає в тому, що свобода не підтримується юридичною залежністю і не припускає несення відповідного правового обов'язку.

Свобода праці передусім знаходить свій прояв перш за все в тому, що кожен громадянин має свободу вибору між зайнятістю і не зайнятістю, формами зайнятості, формами організації праці, видами професій та трудової функції, місця роботи, а також інших існуючих умов праці. Працевлаштування як спосіб надання можливостей для реалізації права та працю є особливим фактором у діяльності держави. Право на працю стає фактичним правом громадянина, тобто правовою реальністю в середині

держави, якщо воно закріплюється внутрішнім позитивним правом, яке і забезпечує поступовий процес його правового регулювання.

Тому навряд чи можна погодитися з висновком С.В. Попова про те, що зайнятість – це відносини, а працевлаштування – це форма реалізації права на працю. Зайнятість – це діяльність, яка в передбачених законом випадках характеризує і правові відносини, а працевлаштування – це відповідні засоби організаційного, економічного, правового характеру, які надають можливість для укладення трудового договору як правової форми реалізації права на працю, як підстави виникнення трудових правовідносин.

Відсутність трудових правовідносин є відсутністю реалізації суб'єктивного права на працю, а так і відсутністю працевлаштування. Тому зараз дуже важливим з боку держави є сприяння оптимальному використанню трудових ресурсів країни для реалізації національних інтересів із врахуванням наявних потреб економіки, розвитку регіонів та світових тенденцій створення умов для забезпечення реалізації права громадян на працю, відпочинок та соціальний захист, які закріплені Конституцією України. [18]

Трудове право України, як частина науки, не може бути відірваним від реальних умов існування та держави, воно не може бути вище від тих можливостей, які закладені в напрямках реалізації економічних реформ, у нових формах господарювання.

Зміни, що відбуваються в суспільстві та економіці, поява різноманітних форм підприємницької діяльності, втрата державою функції єдиного роботодавця, зниження рівня контролю з боку держави в сфері праці сьогодні привели до того, що норми-гарантії, які тільки формально захищають працюючих жінок, молодь, інвалідів, а деякі норми трудового законодавства не враховують інтереси роботодавців і не стимулюють їх до цивілізованих відносин у сфері праці.

Враховуючи важливість захисту конституційного права на працю, необхідно створити професійні (спеціалізовані) суди з розгляду трудових

спорів (конфліктів), які в умовах становлення правової держави стали б надійним гарантом додержання законності в сфері трудових правовідносин. Такі професійні суди змогли б також взяти на себе розгляд і вирішення всіх справ, пов'язаних зі скаргами та конфліктами з питань соціального забезпечення.

Але для цього бажано в новий Трудовий кодекс України включити і процесуальні норми, які б регламентували процес судового розгляду трудових справ. Наявність матеріальних, процедурних та процесуальних норм у межах Трудового кодексу буде сприяти правильній і ефективній діяльності правозастосовчих органів. Трудовий кодекс повинен сприяти локальному регулюванню трудових відносин, закріплюючи мінімальні, але виключно важливі й обов'язкові стандарти в сфері праці.

Він повинен бути оптимальним з точки зору надання можливості для розвитку колективного та індивідуального договірного регулювання трудових відносин. Сторони колективного та індивідуального трудового договору повинні мати реальну можливість враховувати фінансові та інші можливості роботодавця, конкретну обстановку, специфіку виробництва та інші фактори. Це буде сприяти поліпшенню правового становища працівника в процесі праці з дотриманням відповідних гарантій, які встановлені централізованими нормами. [33, с. 86]

Необхідно також окреслити сферу застосування трудового законодавства, бо залишається актуальною проблема трудових прав і гарантій працюючих власників, а також працівників, подібних до найманих працівників – державних службовців, суддів, прокурорів, працівників органів внутрішніх справ, Служби безпеки України, військовослужбовців тощо. Стратегічним завданням трудового права є забезпечення належного захисту найманого працівника під час реалізації ним своїх трудових здібностей. Це завдання випливає з історії виникнення трудового права.

Водночас нормативно-правове регулювання не повинно бути самоціллю, а здійснюватися лише тоді, коли склалися і достатньо

визначилися суспільні відносини, що є правовими за своїм характером і у конкретних соціально-економічних і політичних умовах об'єктивно потребують необхідності нормативно-правового впливу. Ці суспільні відносини повинні бути достатньо поширеними, такими, що часто повторюються, стійкими і стабільними, забезпечуватися певною зацікавленістю суспільства в їхньому розвитку або ліквідації, мати правову природу, а також припускати можливість направляючого впливу за допомогою юридичних засобів, зовнішнього контролю, потребувати захисту від порушень.

Для того щоб з'ясувати предмет будь-якої галузі права, необхідно встановити, що є об'єктом її регулювання, коло яких питань вона охоплює, яке місце, значення та роль цієї галузі в загальній системі права.

В основі життя людей завжди лежать потреби матеріального характеру. З метою досягнення того чи іншого результату люди вступають у відносини між собою. Це створює в суспільстві різноманітні соціально-економічні відносини - майнові, особисті немайнові тощо. Реалізуючи конституційне право на працю, громадяни мають можливість вступати у різні суспільні відносини задля застосування своєї здатності до праці. Однак поєднання з працею є такою загальною особливістю більшості відносин, що не дає ще можливості визначити межі впливу норм трудового права на суспільні відносини по застосуванню праці. Таким чином, об'єктом регулювання трудового права є суспільні відносини, змістом яких виступає праця. Будучи урегульованими нормами права, трудові відносини набувають форми правовідносин. Саме ці відносини становлять основну і найчисленнішу групу відносин, що регулюються трудовим правом. [19, с. 34]

Трудове право України встановлює порядок виникнення, зміни та припинення трудових відносин робітників і службовців, міру їх праці і міру винагороди за працю, правила внутрішнього трудового розпорядку підприємств, установ і організацій, види заохочень і дисциплінарних

стягнень, правила охорони праці, порядок розгляду трудових спорів і укладення колективних договорів, а також трудових угод і контрактів.

Отже, суспільно-трудові відносини за своїм характером є досить різноманітними, і залежно від підстав їх фактичного виникнення поділяються на декілька окремих різновидів.

Тож трудові відносини найманих працівників виникають у результаті укладення між роботодавцем і працівником трудового договору та існують реально і потребують правової регламентації нормами трудового права незалежно від того, чи існує реально процес праці найманого працівника, чи праця як така відсутня.

Отже, не сама праця, не відносини між людьми в процесі праці становлять предмет трудового права, а відносини, які виникають у зв'язку з укладенням трудового договору з приводу застосування праці та її відповідної оплати.

Отже, в основі предмета трудового права лежать трудові відносини найманої праці. Вони виникають у результаті прийняття на роботу на підставі укладення трудового договору або аналогічних йому форм. Тож лише там, де є трудовий договір у розумінні ст. 21 Кодексу законів про працю, виникають трудові відносини, які регулюються трудовим правом. [22, с. 109]

Проте предмет трудового права не тотожний трудовим відносинам. До складу предмета трудового права входять не лише власне трудові відносини, а й низка інших відносин, що мають допоміжний чи похідний щодо них характер. І хоча останнім часом правова природа відносин, тісно пов'язаних з трудовими, суттєво змінилася, більшість з них, проте, ще досі залишаються у складі предмета трудового права. До таких відносин належать: відносини з приводу працевлаштування, відносини, пов'язані з підготовкою кадрів і підвищенням кваліфікації безпосередньо на виробництві та перекваліфікацією, відносини нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства,

відносини соціального партнерства, а також з приводу вирішення трудових спорів тощо.

В рамках трудових відносин працівник вступає у відносини з іншими працівниками, які працюють поряд. Створюються трудові колективи, робітники об'єднуються в професійні спілки, що в інтересах працюючих вступають у відносини з власниками підприємств, установ, організацій або уповноваженими ними органами. Виникають колективні трудові відносини. Вони виникають з приводу встановлення умов праці, передбачають прийняття локальних правових норм, які з врахуванням специфіки конкретного підприємства визначають умови робочого часу, часу відпочинку, оплати праці та ін. Ці відносини є складовою відносин соціального партнерства. Часто їх суб'єктами бувають колективні органи (трудоий колектив, профспілки), і тому в юридичній літературі такі відносини і називають колективними. [35, с. 199]

Оскільки уже тепер колективні трудові відносини не обмежуються лише рамками конкретного підприємства, позаяк існують, наприклад, відносини, пов'язані з підготовкою і укладенням генеральної угоди, галузевих та регіональних угод, так само і вирішення колективних трудових спорів чи розбіжностей під час укладення тих же колективних договорів нерідко виходить за рамки конкретних підприємства чи організації, стає очевидним, що вони поступово набули загальнодержавного характеру. І оскільки у їх структурі значну роль відіграють саме відносини, які виникають на підставі укладення угод про соціальне партнерство (в тому числі і колективного договору), то можна говорити про якісно новий вид суспільних відносин у системі трудового права.

Тобто про відносини соціального партнерства і встановлення умов праці.

2.3 Практика національних судів у регулюванні трудових правовідносин в Україні

Основною функцією трудового права, як відомо, є захист трудових прав працівників, які працюють за наймом. З цією метою трудове законодавство встановлює цілу систему правових гарантій та правил охорони праці працюючих. Для нагляду і контролю за додержанням трудового законодавства створено систему спеціальних органів. Виконуючи функції з нагляду і контролю, ці органи вступають у відносини з роботодавцями, посадовими особами, уповноваженими органами, проводять перевірки і контролюють виконання вимог законодавства.

В разі необхідності вони мають право притягати винних осіб до відповідальності і застосовувати заходи адміністративного стягнення. Усі ці відносини, попри їх відверто публічно-правовий характер, традиційно вважаються відносинами, що тісно пов'язані з трудовими, і включаються до предмета трудового права, адже забезпечують належне функціонування усєї системи трудових відносин.

І нарешті, відносини з приводу розгляду трудових спорів. Вони теж є предметом трудового права. Особливістю цих відносин, яка робить їх суттєво відмінними від здавалося б аналогічних ним цивільно-процесуальних відносин, є те, що для вирішення трудових спорів законом передбачено спеціальний порядок їх досудового розгляду.

Для цього створюються уповноважені органи по розгляду трудових спорів. Це комісії з трудових спорів. Законом визначено порядок створення КТС, встановлено процедуру розгляду спору, прийняття і виконання рішення. Щоправда, на практиці КТС відверто ігноруються роботодавцями, позаяк на переважній більшості вітчизняних підприємств таких органів навіть не створено, а окрім того, норми Основного Закону гарантують кожному для розв'язання суперечки одразу звертатися безпосередньо до суду, що позбавляє органи досудового розгляду спору будь-якого практичного сенсу. [21]

Підсумовуючи зазначене, предмет трудового права можемо сформулювати як комплекс суспільних відносин, основу якого складають трудові відносини, що виникають у результаті укладення трудового договору, і до якого входять також відносини, тісно пов'язані з трудовими та які існують для забезпечення функціонування останніх. Такими є відносини працевлаштування, соціального партнерства, виробничого навчання, підвищення кваліфікації і перекваліфікації кадрів тощо.

Як бачимо, на відміну від кримінального, адміністративного і навіть цивільного права, де предмет нормативного регулювання обмежується здебільшого однорідним колом суспільних відносин, трудове право як система норм покликане забезпечувати єдність правового регулювання цілої низки взаємопов'язаних суспільних відносин, ядром яких виступає праця, а економічною основою робоча сила. [36]

Судова практика являє собою досвід індивідуально-правової діяльності суддів, яка складається завдяки застосуванню права під час вирішення юридичних справ. Теорія права розрізняє три види судової практики, які умовно позначаються як поточна, прецедентна й керівна. Поточна – це досвід застосування законодавства, виражений у рішеннях судів по конкретних юридичних справах. Прецедентна практика – досвід використання законодавства, виражений у рішеннях вищих судових органів по конкретних справах, причому принципового характеру. Керівна практика – це досвід застосування законодавства, виражений в особливих актах центральних судових органів, у яких дані практики узагальнюються, формулюються у вигляді конкретизуючих нормативних приписів.

Це вища форма практики. І саме в такому значенні найчастіше вживається поняття судової практики на противагу судовому прецеденту.

На відміну від поняття «судовий прецедент», що застосовується до рішень суду в конкретній справі, які є обов'язковими під час вирішення аналогічних справ у майбутньому, поняття «судова практика»

використовується для позначення відповідних роз'яснень і постанов вищих судових органів.

У судових рішеннях розкривається зміст закону, його норм, дається їх тлумачення як загальних правил поведінки, і судові рішення у конкретній трудовій справі не є загальнообов'язковим правилом для вирішення інших трудових справ. Важливу роль у забезпеченні законності в трудових відносинах відіграють акти судових органів, а саме рішення Конституційного Суду України та постанови Пленуму Верховного Суду України. Рішення Конституційного Суду України мають допоміжне значення в системі актів трудового законодавства (щодо визнання неконституційними окремих актів законодавства та тлумачення норм Конституції та законів України). [37, с. 65]

З правової точки зору такі акти загальнообов'язкові для виконання на території України. В юридичній науці, як вітчизняній, так і зарубіжній, до сьогодні немає єдиної думки стосовно того, що являють собою акти Конституційного Суду.

Так, з точки зору М. С. Кельмана, акти Конституційного Суду за своєю політико-правовою спрямованістю поступово набувають значення правового феномена, при цьому автор просто визнає, що вони є джерелом права. У такому самому аспекті визначає правову природу актів Конституційного Суду України М. Савчин, який сприймає останні як джерела права, що мають вторинний характер, оскільки є похідними від норм та принципів Конституції України і безпосередньо пов'язані з ними.

Натомість С. В. Ломакіна, визнаючи важливу роль Конституційного Суду в оцінці конституційності закону, що визначається в контексті тлумачення Конституції, конкретизації її принципів і норм, виражених у судових актах (правових позиціях) Конституційного Суду, доходить висновку, що ці судові акти все-таки являють собою не нормативно-правові встановлення, а особливий різновид актів тлумачення права. Дослідження джерел права, в тому числі й трудового права, пов'язані з визначенням

судової практики, актуальні в науці трудового права, хоча й відображають дискусійність і неоднозначність позицій учених. [22, с. 176]

В одних випадках, визнаючи значення рішень (правових позицій) Конституційного Суду України чи постанов, які містять роз'яснення Пленуму Верховного Суду України, вчені відносять їх до джерел трудового права, тоді як інші вчені не поділяють таку позицію і не відносять судову практику до джерел трудового права, визнаючи її важливу роль у правозастосовній діяльності судів, у забезпеченні єдності судової практики, в удосконаленні і розвитку трудового законодавства.

Так, наприклад, В. Л. Костюк щодо системи джерел трудового права робить висновок, що серед них особливе місце займають рішення Конституційного Суду, і пропонує їх розмістити після законів, оскільки вони стосуються офіційних тлумачень законодавчих актів. В юридичній літературі підкреслюється, що поява нормативних приписів судової практики зумовлена, передусім, тим, що під час застосування абстрактних законодавчих норм у реальних життєвих обставинах суди змушені трактувати, деталізувати їх, унаслідок чого формуються більш конкретні правила.

Серед чинників, що сприяють цьому, вирізняють такі: подолання судами прогалин і колізій, застосування «оціночних» понять трудового законодавства (грубе порушення трудових обов'язків, аморальний проступок, поважна причина) та ін.. Правові акти Верховного Суду України – це рішення, ухвалені Верховним Судом України з питань неоднакового застосування судами норм матеріального права з кола однорідних правовідносин, які мають обов'язковий характер для суб'єктів владних повноважень і підлягають оприлюдненню.

У зв'язку з цим правові акти Верховного Суду України покликані забезпечити якісний і системний судовий контроль у системі джерел трудового права на основі вироблення дієвих механізмів щодо їх однозначного розуміння й застосування. [23]

Враховуючи вищезазначене, В. Л. Костюк виділяє такі особливості правових актів Верховного Суду України в системі джерел трудового права: 1) забезпечують реалізацію судового контролю на всій території України; 2) спрямовані на забезпечення правомірності (законності) системи джерел трудового права, вирішуючи справи щодо питань неоднакового застосування судами норм матеріального права з певного кола однорідних правовідносин; 3) забезпечують правомірність (законність) у питаннях дотримання, реалізації, гарантування та правової охорони права на працю й інших трудових прав особи; 4) мають багаторазове використання; 5) застосовуються на всій території України та мають загальнообов'язковий характер для суб'єктів владних повноважень; 6) є остаточними й не можуть бути оскарженими; 7) підлягають оприлюдненню; 8) виступають своєрідними правовими орієнтирами правозастосовної практики щодо джерел трудового права; 9) виконують допоміжну роль у системі джерел трудового права . [2, с. 47]

Отже, роль судової практики полягає в тому, що вона виступає критерієм правильного й однакового (однозначного) застосування норм трудового законодавства, сприяє виявленню прогалин у трудовому законодавстві, неоднозначності змісту окремих його норм, а також створює основу для вдосконалення норм і розвитку трудового законодавства.

Висновки до Розділу 2

Отже, варто звернути увагу на те, що з набуттям чинності новим Трудовим кодексом України однією з основних проблем, з якою доведеться певний час миритися як працівникам, так і роботодавцям, є те, що вся судова практика з трудових питань, яка формувалася десятиліттями, виявиться застарілою, а для формування нової знадобиться досить тривалий час.

А отже, в цій площині насправді можуть виникнути проблеми неоднакового застосування судами норм трудового права, що може стати

причиною порушення прав та інтересів не лише працівників, але й роботодавців.

Трудове право ЄС є сукупність взаємопов'язаних правових норм, що регулюють самостійну, якісно своєрідну сферу трудових відносин у Європейському Союзі та потребують особливої юридично автономної регламентації. Це автономна система юридичних норм, що сформувалися у зв'язку із заснуванням та функціонуванням раніше Європейських Співтовариств, потім Європейського Союзу на основі та відповідно до установчих договорів та загальних принципів європейського права, володіючи всіма особливостями права Євросоюзу як оригінального державно-подібного інтеграційного об'єднання *sui generis*.

РОЗДІЛ 3. ГАРМОНІЗАЦІЯ ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ ДО ТРУДОВИХ СТАНДАРТІВ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ

3.1 Способи гармонізації законодавства України в сфері охорони праці з європейськими стандартами

Насправді важко здійснити повний аналіз і дати однозначну оцінку впливу приєднання України до ЄС на ринок праці, тим паче, в макроекономічному контексті, оскільки неможливо точно вказати причинно-наслідкові зв'язки, коли відбуваються кілька процесів та явищ, як-от: – процес економічного зростання, зумовлений різними чинниками, – структурні перетворення ринку праці, що постають із довготривалих демографічних процесів, – зміни якості пропозиції робочої сили, які виникають зі змін в освітніх перевагах суспільства, що проявляється в подальшому, принаймні кількісному часовому горизонті, – наслідки змін у трудовому законодавстві, а також результати введення організаційних новацій в сфері працевлаштування, – поведінка підприємців, які намагаються здобути перевагу над конкурентами у своїй галузі, зокрема шляхом утримування низької вартості праці, що в результаті на європейських ринках праці може бути важливим, – сам вступ до ЄС (т.зв. бум приєднання і його наслідки), – започаткування міграційних процесів, пов'язаних із вільним

пересуванням робітників у ЄС (хоча й в обмеженому іще масштабі), – використання засобів ЄС, зокрема можливість фінансового відшкодування витрат на активну політику ринку праці, а також реалізація проектів, які опосередковано впливають на працевлаштування. [10, с. 88]

Оцінюючи вплив членства в ЄС на поліпшення ситуації на ринку праці, неймовірно важко теж послугоуватись досвідом інших держав, які раніше вступили до Європейської Спільноти чи, згодом, Європейського Союзу. [3, с. 35].

Залежно від прийнятої концепції розуміння розвитку і процесу змін, що настають на ринку праці, можна підкреслювати значення різних чинників, які визначають чи співвизначають ситуацію на ринку праці. Безперечно, обсяг і темп економічного зростання, як і його структурні особливості, відіграють тут суттєву роль. Адже вони можуть мати вирішальне значення для умов розвитку підприємництва чи інвестицій – а отже, впливати на тенденції, пов'язані із створенням робочих місць. [5, с. 33]

У європейській статистиці основні характеристики українського ринку праці виглядають дуже погано. Згідно з даними на 2021 рік, кількість безробітного населення зросла на 37 тис. осіб та становила 1,7 млн осіб. Рівень безробіття населення зріс з 9,3% до 9,7% робочої сили. Рівень безробіття серед жінок (10,0%) був вищим, ніж серед чоловіків (9,4%), а серед мешканців сільської місцевості (10,4%) вищим, ніж серед міських жителів (9,3%). Серед молоді у віці до 25 років рівень безробіття скоротився з 19,3% до 18,8%, проте, залишався вище серед усіх вікових груп. Найнижчий рівень безробіття спостерігався серед громадян у віці 30-34 роки – 8,5%. [1, с. 77]

Отож, питання впливу приєднання України до Європейського Союзу на ринок праці – це питання, якою мірою членство в ЄС стало елементом, що прискорює зміни у вказаних ділянках. Це відбувалося і відбувається, але цей процес має як прямий, так і опосередкований характер, що проявляється у короткій, а також у довготерміновій перспективі.

Незважаючи на обмеження, у цьому аналізі я намагатимусь схопити суттєві тенденції змін на українському ринку праці й вказати їхні причини, а також різноманітні зумовленості, водночас відшукуючи зв'язки із наслідками вступу й присутності України в Європейському Союзі.

Зменшення безробіття та зростаючий попит на робочу силу призводить до збільшення витрат на оплату праці, що провокує зростання цін на продукцію та веде до зменшення привабливості України серед інвесторів. Та поки цього, на думку В. Орловського, боятися не слід, оскільки продуктивність праці в Україні зростає швидше, ніж оплата праці, а розмір заробітків ще далеко відстає від рівня Західної Європи.

Незалежно від того, як фахівці оцінюють еміграцію з України, вона поглиблює і прискорює тенденції, на які проф. В. Орловський вказав вище. Якщо безробіття буде мати характер тривалого безробіття з різних причин, зберігатимуться тенденції дефіциту робочої сили, зростаючих витрат на неї та на вироблену продукцію, то в перспективі буде швидко знижуватися інвестиційна привабливість України [50].

Разом з тим треба враховувати, що Україна в ЄС є країною з найнижчим рівнем охоплення працею працездатного населення.

Серед основоположних прав людини, визначених та закріплених у міжнародно-правових актах як універсального так і регіонального характеру особливе значення набули трудові права, серед яких право кожного на належні, безпечні та здорові умови праці.

Протягом останніх десятиліть у межах Європейського Союзу все більше уваги приділяється розвитку законодавства у сфері охорони праці. Сьогодні провідною тенденцією розвитку законодавчої бази країн Європейського Союзу є впровадження цього законодавства, а також обов'язкове його дотримання.

Право Європейського союзу (далі – ЄС) захищає права працівників у межах своєї території. Одним з найбільш складних і водночас одним із найважливіших аспектів трудових відносин у рамках ЄС є саме умови праці.

Так, відповідно до положень Хартії ЄС про основні права особи 2000р. право кожного працівника на умови праці, які забезпечують його охорону здоров'я, його безпека та повага його честі, визнано невід'ємним правом кожного громадянина Європейського Союзу.

Основою законодавства ЄС у сфері охорони праці є рамкові директиви. Відповідно до статті 189 Римського договору, директива зобов'язує будь-яку із зазначених держав - членів досягати певного директивою результату, але залишає за національними органами право вибирати методи та засоби його досягнення. [24, с. 65]

Директиви з охорони праці визначають мінімальні вимоги з можливістю для держав-учасниць відступати від них, але тільки у бік їхнього перевищення. За загальним правилом, вказуються і строки, які мають бути досягнуті результати, але директиви не повинні містити докладну інформацію.

Істотні зміни та доповнення в законодавство ЄС з охорони праці внесло Амстердамський договір, яким укладаються поправки до Маастрихтського договору, договору про заснування Європейських спільнот та деяких пов'язаних із ними актів. В Амстердамському договорі подальший розвиток отримали положення щодо питань зайнятості працівників, соціальних гарантії та охорони праці.

У 2000 році з метою розвитку ринку праці, який забезпечує можливості поєднання роботи та сімейного життя, сприяє зростанню показників народжуваності, ЄС ухвалив Лісабонську стратегію. Країни ЄС запроваджують стратегію за допомогою Національних програм, моніторинг яких здійснює Європейська Комісія. Незважаючи на те, що процес реалізації Стратегії є відносно повільним та фрагментарним, вона залишається важливою загальною дорожньою картою для розвитку ринків праці у Європі. До того ж Стратегія дає ЄС можливість відслідковувати результати впровадження Національних програм та поширювати подальші ініціативи в країнах ЄС. [38]

Наприклад, на відміну від ЄС, Україні не вистачає чіткої стратегії розвитку сучасного ринку праці, який стане конкурентним і захищатиме робочу силу, особливо їй не вистачає стратегії, яка змогла б забезпечити найкращі можливості поєднання роботи та сімейного життя. Ситуації що склалася сьогодні в Україні, є складною для працівників із сімейними обов'язками. Відпустки по догляду за дитиною є добре розписаною лише на папері.

На практиці їх складно застосовувати, зокрема, через високий рівень неофіційної зайнятості населення та дискримінації тих, хто перебуває у відпустці з догляду за дитиною. Гнучкий графік роботи також не поширений, і в цілому роботодавці скептично ставляться до обговорення гнучкого графіка зайнятості працівників із сімейними обов'язками.

Національні інтереси України вимагають гармонізації свого законодавства відповідно до стандартів Європейського Союзу, про що зазначається у ст. 11 Закону України «Про основи внутрішньої та зовнішньої політики», згідно з якою основними принципами зовнішньої політики держави визначено забезпечення інтеграції України до європейського політичного, економічного, правового простору з метою набуття членства у Європейському Союзі.

Важливість та значущість процесу трудової гармонізації законодавства України із правом Європейського Союзу також підкреслено в Угоді про асоціацію між Україною та ЄС. Але, незважаючи на це, на сьогодні день Україна належить до тих держав, які за тих чи інших причин ще «не залучені» до реальних претендентів на членство у ЄС.

Однак, ця обставина, хоч вона і парадоксальна, може зробити проблему гармонізації українського законодавства ще більш актуальною. Це обумовлено необхідністю довести членам європейської спільноти реальну готовність України прийняти європейські правові стандарти і таким чином значно зміцнити позиції Європейського Союзу на своїй території.

Для досягнення цієї мети необхідно розробити ефективний та дієвий механізм гармонізації національного законодавства, який максимально відповідав би загальним стандартам. Саме тому невід'ємною складовою загального інтеграційного процесу став процес європейської правової інтеграції, який передбачає поступову гармонізацію національних правових систем. [25, с. 74]

Проаналізований стан наближення українського законодавства до правової системи ЄС дозволяє визначити ті перешкоди, що стоять перед Україною, та запропонувати підходи до підвищення ефективності цього процесу. Наша держава, на жаль, ще далека від європейських стандартів правової Регламентації. Багатогранність Європейського правового поля, його комплексний характер наочно свідчить про труднощі на дорозі погодження національного законодавства із загальноєвропейським.

Існуючий механізм регулювання умов праці в Україні потребує корінних змін. Значним лихом для українського трудового законодавства є прогалини та колізії, які створюють реальну загрозу для існуючої налагодженої роками системи охорони праці. Розглядаючи умови праці, насамперед, необхідно дати визначення та з'ясувати, що саме розуміється під умовами праці. Умови праці – це вся сукупність факторів виробничого середовища та процесу виконання службових обов'язків на підприємстві, в установі чи організації незалежно від форми власності та роду діяльності, що впливають на здоров'я та працездатність людини в процесі її професійної діяльності.

3.2 Співпраця України з Європейським Союзом у сфері трудових відносин в межах Угоди про Асоціацію

Для кожної демократичної, соціально розвиненої держави належне правове регулювання трудових відносин є одним з основних завдань. При цьому дане питання регулюється як на національному, так і на міжнародному

рівні. І це не дивно, адже від стану правового регулювання трудових відносин та його методів залежить суспільний спокій як на окремому підприємстві, в установі, організації, так і в усій державі. Саме тому сьогодні в Україні, як і вусьому світі, досить важливим є вироблення певних стандартів, яких повинні дотримуватися всі суб'єкти трудових відносин.

Аналізуючи сучасні тенденції розвитку правового регулювання в країнах Заходу, можна виявити наявність у світовій практиці двох тенденцій: – дерегулятивна (Великобританія, США, Канада), яка базується на тому, що в основу регулювання трудових відносин покладено індивідуальний трудовий контракт як вияв вільного вибору працівника умов своєї роботи, а колективні договори розглядаються як спосіб протидії такому вільному вибору (характеризується незначним рівнем членства у профспілках); – правоутоворююча (країни Західної Європи), заснована на законодавчо закріпленому праві на ведення колективних переговорів і укладення колективних договорів, угод, де при цьому їх умови є юридично обов'язковими, нагляд за дотриманням цієї норми здійснюють трудові суди чи інші державні органи (характеризується доволі високим рівнем членства у профспілках).

Аналізуючи сучасну соціально-економічну, політичну та правову ситуацію в Україні та зважаючи на характер її вияву, приєднуємося до точки зору С. Кострюкова, який вказує, що Україна належить до країн із правоутоворюючою моделлю регулювання трудових правовідносин.

Вчений, наприклад, щодо реалізації в Україні відповідної моделі регулювання трудових правовідносин, на підставі їх аналізу в праві країн Західної Європи, Великобританії, США, Канади, доходить висновку, що в нашій країні, враховуючи пропозиції МОП, слід надати перевагу правоутоворюючій (централізованій) моделі регулювання трудових правовідносин.

Так, на наш погляд, це також додатково можна обґрунтувати тим, що якщо Україна є країною, в якій має місце континентальна (романо-

германська) система права, яка стосовно трудового права втілюється в правоутоворюючу модель, то під час імплементації досвіду інших країн необхідно це враховувати. Зокрема в контексті нашого дослідження це вказує на те, що для України переважне значення має досвід саме країн континентальної Європи. [26]

Отже, імплементація норм Європейського законодавства у сфері праці у вітчизняне законодавство повинна відбуватися з урахуванням особливостей правоутоворюючої моделі регулювання трудових правовідносин, де у співвідношенні централізованого та локального методів перший виступає правовою базою для реалізації другого. І в цьому зв'язку вказаних методів особлива увага повинна бути приділена ролі держави в особі її уповноважених органів не тільки як основного видавця регуляторних актів, а й як інституції, що забезпечує дотримання сторонами трудових відносин положень законодавства, яким урегульовані трудові та пов'язані з ними відносини.

Наприклад, Є. Є. Шестакова, спираючись на світовий досвід, вказує на те, що у країнах з перехідною економікою використання приватного управління пенсійними коштами, зібраними в рамках обов'язкового страхування, повинне супроводжуватися введенням ефективних механізмів контролю за процесами розміщення пенсійних резервів і розподілом доходу від цих операцій[39, с. 86]

Потрібно проаналізувати відповідність законодавства України до положень законодавства ЄС про умови праці, враховуючи їх специфіку.

Що ж до України, то питання правового регулювання забезпечення належних умов безпеки робочого місця та обладнання закріплюється нормами Закону України «Про охорону праці», Технічними регламентами щодо підтвердження відповідності, прийнятих відповідно до вимог Директив ЄС, наказами Державного комітету України з нагляду за охороною праці та частково державними стандартами.

Так, положення Закону України «Про охорону праці» в цілому відповідає стандартам ЄС, закріплених Директивою №89/391/ЄЕС, зокрема стаття 1 цього закону щодо визначення категорії «працівник», «роботодавець», «запобігання небезпеці» відповідають статті 3 Директиви № 89/391/ЄЕС, становище частини 2,3 статті 6 Закону України «Про охорону праці» щодо регламентації права працівника відмовитися від дорученої роботи, якщо утворилася виробнича ситуація, небезпечна для його життя або здоров'я, або для людей, які його оточують, або для виробничого середовища або навколишнього середовища відповідають вимогам п. 4 статті 8 Директиви № 89/391/ЄЕС.

Проте значної уваги вимагає аналіз Директиви №92/85/ЄЕС, яка безпосередньо присвячена питанням забезпечення безпеки вагітних жінок і жінок-матерів на виробництві. Зокрема, у статті 2 Директиви № 92/85/ЄЕС надаються поняттям «вагітної жінки», «жінки, яка щойно народила», «жінки, яка годує дитину грудьми».

Проаналізувавши стан національного законодавства за цим питанням, можна дійти таких висновків: положення статті 176 Кодексу законів про працю (далі КЗпП)¹² відповідають нормам статті 7 Директиви № 92/85/ЄЕС про заборону допуску вагітних жінок, жінок, які щойно народили і жінок, які годують грудьми протягом певного (нормами національного законодавства) строку після пологів на роботу у нічний час; також положення статті 179¹³ щодо надання відпустки по вагітності, пологах та догляду за дитиною відповідають вимогам статті 8 Директиви № 92/85/ЄЕС щодо надання жінці відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами тривалістю не менше 14 тижнів з збереженням колишньої заробітної плати або відповідної допомоги;

У рамках цієї сфери нагальною проблемою є питання про ліквідацію сексуальних докучань. Це питання розглядається в багатьох країнах як важлива умова створення сприятливого психологічного клімату на виробництві, входить у поняття виробничого середовища, охорони праці в

широкому значенні, підтримання трудової дисципліни, захисту людської гідності працюючих жінок та чоловіків.

Одним із перших міжнародних документів з цього питання став чинний ЄС Кодекс, прийнятий Європейським парламентом 22 жовтня 1991 року.

Незважаючи на те, що норми Кодексу мають рекомендаційний арактер, проте, держави - члени ЄС зобов'язані один раз у три роки надсилати до органів ЄС доповідь про виконанні рекомендацій, що містяться в Кодексі.

Кодекс містить практичні рекомендації підприємцям, профспілкам та працівникам щодо заходів спрямованих на запобігання сексуальних домагань та боротьбу з ними. [26, с. 163]

Норми проти сексуального домагання повинні застосовуватись на підприємстві як державного, так і приватного секторів. Важливим також є той факт, що Кодекс розрізняє поняття «сексуальна увага» від «сексуального домагання».

На окрему увагу заслуговує, Директива 2002/73/ЄС, яка визначає претензії як небажану поведінку щодо особи, яка здійснюється з метою залякування, чи тягне зазіхання на гідність особистості та створює залякувальну, ворожу, принижуючу, образливу обстановку. В світлі цієї Директиви сексуальне домагання – це будь-яка форма небажаного словесного, безсловесного або фізичної дії сексуальної характеру, що відбувається з метою або тягне за собою за собою посягання на гідність особистості, а саме, створює залякуючою, ворожу, принижуючу, образливу обстановку. Варто зазначити, що домагання та сексуальне домагання розглядаються як дискримінація зознакою статі та забороняються.

Відповідні положення статті 2 Директиви Ради №2002/73/ЄЕС, щодо визначенням «сексуальних домагань», відповідає визначенню категорії «сексуальних домагань» у частині 5 статті 1 Закону «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». [40]

Важливо, що положення статті 23 цього закону, щодо права особи на відшкодування матеріальних збитків та моральної шкоди, завданих йому в

внаслідок дискримінації за ознакою статі або сексуальних домагань відповідають вимогам статті 6 та статті 8d Директиви Ради №2002/73/ЄС.

З початку повномасштабного вторгнення РФ на територію України, звісно ж, відбулись зміни і у трудових відносинах. Законодавчий орган України досить оперативно прийняв законопроект №7160, яким визначаються особливості трудових відносин в умовах воєнного стану. Цим законом визначаються особливості трудових відносин працівників усіх підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, виду діяльності і галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами, на період дії воєнного стану. 23 березня його було підписано Президентом та опубліковано в Голосі України. Даний закон діятиме протягом воєнного стану, введеного відповідно до Закону «Про правовий режим воєнного стану» та втратить чинність з моменту припинення та скасування воєнного стану.

Прийняття закону було першочерговою потребою для нормативного регулювання для бізнесу та його персоналу в умовах війни. Більше того, його прийняття дає можливість подолати прогалини у законодавстві про працю щодо воєнного періоду. Закон встановлює, що на період дії воєнного стану вводяться обмеження конституційних прав і свобод людини і громадянина, передбачені статтями 43, 44 Основного Закону України та не застосовуються норми законодавства про працю в частині відносин, врегульованих цим законом. Проте, усі положення Кодексу та інших законів про працю, які не суперечать прийнятому закону і не призупиняють свою дію згідно закону, продовжують бути чинними.

Однією із основних цілей даного закону є оперативне залучення нових працівників до виконання роботи, усунення кадрового дефіциту та браку робочої сили. У значній мірі, причиною вищеназваних проблем є війна, тобто, це спричинило фактичну відсутність працівників, які внаслідок бойових дій евакуювались в іншу місцевість, перебувають у відпустках, тимчасово втратили працездатність або доля яких тимчасово невідома.

Під час цього періоду, роботодавці мають змогу укласти з новими працівниками строкові трудові договори на період дії воєнного стану або на період заміщення тимчасово відсутнього працівника. Тобто, норми закону спрямовані на спрощення процедури працевлаштування.

Спрощена процедура прийняття на роботу встановлена статтею 2 Закону №2136. Під час війни, роботодавці мають можливість змінити базову процедуру оформлення працівників на роботу. Якщо раніше, при прийомі на роботу було обов'язковим укладання трудового договору, то на теперешній момент, форму трудового договору роботодавець та працівник визначають самостійно. Існує безліч форм укладання трудового договору, для розуміння того, які форми є прийнятними закріплює стаття 7 Закону №2136, роботодавці мають змогу вести кадрову документацію під час війни на власний розсуд. Основною вимогою лише є забезпечення достовірного обліку виконуваної працівником роботи та обліку витрат на оплату праці.

Окрім спрощеної процедури прийняття на роботу є ще дві новації, а саме: випробувальний термін під час війни можна встановлювати будь-якому новоприйнятому працівнику та із новими працівниками можна укласти строковий договір на час війни. Звісно ж, проглядається зменшення гарантій працівників і збільшуються права роботодавців. Так як за таких умов простіше звільнити працівника, тобто, роботодавець не зобов'язаний забезпечувати працівника робочим місцем безстроково, особливо, у випадку невпевненості його трудовими досягненнями. Роботодавці в праві говорити про звільнення ще до того, як прийняли людину. Процес та умови звільнення працівника встановлює Закон №2136, стаття 4 і 5.

Нові умови праці певною мірою розширили гарантії роботодавців. Якщо раніше про істотні зміни умов праці, потрібно було попереджати за 2 місяці, то зараз, цей термін урізали ще в період коронавірусу, а тепер і через війну. Це право закріплює стаття 3 Закону №2136 чого раніше вимагала стаття 32 КЗпП України.

Якщо із зміною умов трудових відносин все простіше, то трудові обов'язки, як і раніше, так легко змінити не можна. У статті 6 Закону №2136 дозволено встановити більшу тривалість робочого часу під час війни. Раніше, норма тривалості робочого часу становила 40 годин на тиждень, під час війни, вона може сягати і 60 годин, для неповнолітніх та працівників з інвалідністю норма не може перевищувати 50 годин на тиждень. Більше того, щотижневий відпочинок скоротили до 24 годин, тобто, працівник може мати один день на тиждень вихідного. Варто зазначити, що погодження на такі умови праці повністю залежать від працівника, так як це не трудова повинність, а добровільні трудові відносини.

Цікава ситуація склалась із оплатою праці, тут роботодавці не отримали поблажок, так як їх зобов'язали виплачувати заробітну плату у розмірі, яка зазначена у трудовому договорі, проте роботодавці не будуть нести відповідальність у випадку затримки у виплаті зарплати, якщо тільки він доведе, що це порушення сталося внаслідок ведення бойових дій або дії інших обставин непереборної сили.

На сучасному етапі та через війну, все більше українців починають замислюватись щодо працевлаштування за кордоном. ЗУ «Про зайнятість населення» статтею 10 визначає, що громадяни України мають право займатись трудовою діяльністю за кордоном, якщо тільки це не заборонено законодавством України та державою перебування.

Способами трудової міграції є самостійний пошук робочого місця або ж з допомогою послуг суб'єктів господарської діяльності з посередництва у працевлаштуванні за кордоном. Громадяни України, що працюють за трудовим договором за кордоном повинні пам'ятати, що трудові відносини регулюються трудовим законодавством іноземної держави. У випадку порушення трудових прав громадянина України, необхідно звернутись в українське консульство, але в межах законодавства іноземної держави перебування. Працевлаштування за кордоном передбачає досить комплексний багаж знань, які необхідно дізнатись ще до виїзду. Перебування

в іноземній країні повинно бути легальним, а працевлаштування офіційним, це дозволить скористатись усіма засобами соціального захисту, а також, унеможливить порушення трудових прав.

В період постійних змін у трудовому законодавстві України, постає необхідність у підвищенні інформаційної обізнаності населення в питаннях перебування і працевлаштування за кордоном задля уникнення потенційних ризиків і негативного досвіду у співпраці із недобросовісними посередниками.

Висновки до Розділу 3

Підсумовуючи вищевикладене можна відзначити, що закріплення індивідуальних трудових прав у національному законодавстві враховуючи досвід ЄС здійснено на доволі високому рівні щодо міжнародних стандартів, а у деяких випадках (щодо прав жінок, дітей та підлітків), містить більш високі стандарти. Перелік же індивідуальних трудових прав у проекті Трудового кодексу України потребує деякого коригування, однак у ньому все ж слід відзначити достатньо прогресивний рівень закріплення індивідуальних трудових прав працівників відносно міжнародних та європейських трудових стандартів.

Інституційний Механізм Європейського Союзу відіграє надзвичайно важливу роль у сфері трудового права. Кожен із інститутів наділений певними повноваженнями, які сприяють забезпеченню трудових прав. Наприклад, Європейська Рада, яка відповідальна за розробку політичного порядку денного ЄС, зазвичай, це відбувається через прийняття висновків на кожному засіданні ЄР, де вирішуються конкретні питання. Визначенні пріоритети закріплені в документі «Стратегічний порядок денний Союзу в часи змін». Рада Європейського Союзу, яка зробила свій внесок щодо захисту

найактуальніших та найважливіших прав, які повинні бути гарантовані як працівникам, так і роботодавцям, а саме: обов'язок роботодавця інформувати працівників про умови, що застосовуються до контракту чи трудової угоди; охорона прав працівників у випадку передачі підприємств, бізнесових структур або частин підприємств чи бізнесових структур; принципу рівного ставлення незалежно від расового чи етнічного походження тощо. Насправді, інституційна система ЄС через у контексті трудових відносин є досконалою в інформативному плані, так як забезпечує громадянам ЄС та її не громадянам реалізацію усіх необхідних прав і свобод у даній сфері.

ВИСНОВКИ

Аналіз чинного законодавства України у сфері гармонізації щодо охорони праці з нормами права Європейського Союзу, вказує на необхідність підвищення якості законів та безумовно, якість їхнього прийняття.

Виходячи з вищевикладеного та враховуючи досвід ЄС, а також з метою подальшої гармонізації законодавства України до європейських стандартів необхідно:

1. Виробити державну стратегію розвитку законодавства у сфері охорони праці, відповідно до європейських стандартів, на основі Європейської моделі охорони праці.

2. Відповідно до загальноєвропейських тенденцій, терміново внести зміни, щодо нормативного закріплення права жінок, які мають дітей у віці 16 років, на неповний робочий день, надомну роботу, або роботу з використанням всесвітньої системи об'єднаних комп'ютерних мереж Internet.

Удосконалення правового регулювання охорони праці з певним напрямком буде сприяти створенню адекватних ринкових відносин та

дозволить забезпечити належний захист життя, здоров'я, працездатності громадян України сучасних ринкових умов.

Отже, варто звернути увагу на те, що з набуттям чинності новим Трудовим кодексом України однією з основних проблем, з якою доведеться певний час миритися як працівникам, так і роботодавцям, є те, що вся судова практика з трудових питань, яка формувалася десятиліттями, виявиться застарілою, а для формування нової знадобиться досить тривалий час.

А отже, в цій площині насправді можуть виникнути проблеми неоднакового застосування судами норм трудового права, що може стати причиною порушення прав та інтересів не лише працівників, але й роботодавців.

Трудове право ЄС є сукупність взаємопов'язаних правових норм, що регулюють самостійну, якісно своєрідну сферу трудових відносин у Європейському Союзі та потребують особливої юридично автономної регламентації. Це автономна система юридичних норм, що сформувалися у зв'язку із заснуванням та функціонуванням раніше Європейських Співтовариств, потім Європейського Союзу на основі та відповідно до установчих договорів та загальних принципів європейського права, володіючи всіма особливостями права Євросоюзу як оригінального державно-подібного інтеграційного об'єднання *sui generis*.

Отже, імплементація норм Європейського законодавства у сфері праці у вітчизняне законодавство повинна відбуватися з урахуванням особливостей правоутворюючої моделі регулювання трудових правовідносин, де у співвідношенні централізованого та локального методів перший виступає правовою базою для реалізації другого. І в цьому зв'язку вказаних методів особлива увага повинна бути приділена ролі держави в особі її уповноважених органів не тільки як основного видавця регуляторних актів, а й як інституції, що забезпечує дотримання сторонами трудових відносин положень законодавства, яким урегульовані трудові та пов'язані з ними відносини.

Первинні джерела ЄС закріплюють надзвичайно велику сукупність положень, серед яких є місце положенням, які стосуються, безпосередньо, трудових відносин. Трудове право ЄС захищає, насамперед, працівників від прийняття ними небажаних умов праці і намагаються встановити мінімальні обов'язкові стандарти праці, що сприяє розгалуженій системі трудових норм. Кожен працівник заслуговує на мінімально-прийнятні умови праці та зайнятість, тому для цього існує комплекс норм, що відповідає за мобільність працівників.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Теорія та практика адаптації законодавства України до законодавства ЄС: матеріали міжнародної науково-практичної конференції, м. Київ, 8 червня 2018 року / за ред. проф. Р.С. Мельника, відпов. ред. к.ю.н. Л.Ю. Малюга. К.: Видавничий дім «Гельветика», 2018. 380 с.

2. Смолярова М.Л., Аристархова А.С. Поняття та зміст адаптації законодавства про працю України до законодавства Європейського Союзу //Право та державне управління. 2011. № 2. С.19-22. URL: ua/portal/soc_gum/Ptdu/2011_2/.../PD211_04.pdf.

3. Денисевич А.Ю. Адаптація трудового законодавства України до законодавства Європейського Союзу/ А.Ю. Денисевич// Форум права. 2014. №2 С. 104-107. URL: http://nbuv.gov.ua/jpdf/FP_index.htm_2014_2_19.pdf

4. Право Європейського Союзу: основи теорії: підручник / [Т. М. Анакіна, Т. В. Комарова, О. Я. Трагнюк, І. В. Яковюк та ін.] ; за заг. ред. І. В. Яковюка. Харків: Право, 2019. 360 с.
5. Консолідовані версії Договору про Європейський Союз та Договору про функціонування Європейського Союзу від 25.03.1957. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_b06
6. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони // ратифіковано Законом р. № 1678-VII. URL: https://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/984_011
7. Кілімов В.С. До питання про адаптацію законодавства про працю України до законодавства Європейського Союзу / В.С. Кілімов // Юрист України. 2012. № 4. С. 108-113. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/uy_2012_4_19
8. Кодекс законів про працю України: затв. Законом України від 10.12.1971 р. № 322-VIII// Відомості Верховної Ради України, 1971, додаток до № 50. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
9. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права: ратифік. Указом Президії Верховної Ради Української РСР № 2148-VIII від 19.10.1973 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042
10. Європейська соціальна хартія (переглянута): ратифік. Законом України р. № 137-V // Відомості Верховної Ради України, 2006, № 43. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062
11. Директива № 89/391/ЄЕС Ради щодо запровадження заходів заохочення поліпшення безпеки та охорони здоров'я працівників на роботі. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_b23_1
12. Форманюк В. В. Трудове право в системі права Європейського Союзу / В. В. Форманюк // Часопис цивілістики. 2015. Вип. 18. С. 180-185. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Chac_2015_18_40

13. Комарницька Н. В. Реалізація положень Угоди про асоціацію з ЄС у проекті Трудового кодексу України / Н. В. Комарницька // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія : Право. 2017. Вип. 43(1). С. 179-182. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvuzhpr_2017_43\(1\)_47](http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvuzhpr_2017_43(1)_47)
14. Директива Ради №91/533/ЄЕС про обов'язок роботодавця інформувати працівників про умови, що застосовуються до трудового договору чи трудових відносин від 14.10.1991 року. URL: https://www.ilo.org/budapest/what-we-do/projects/enhancing-labadminukraine/events/WCMS_627057/lang--en/index.htm
15. Нормативно-правова база України з інспекції праці. Аналіз і рекомендації. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/--lab_admin/documents/projectdocumentation/wcms_632755.pdf
16. Великий енциклопедичний юридичний словник / за ред. Ю.С. Шемшученка. – 2-ге вид. перероб. і доп. – К. : Юри- дична думка, 2012. – 1020 с.
17. Вірт Ю. П. Шляхи і напрямки державного регулювання ринку праці в Україні в умовах економіч- ної кризи / Ю. П. Вірт, Н. М. Заярна // Наук.вісн. НЛТУ України. – 2010. – Вип. 20. – С. 195 – 198.
18. Дані аналітичної записки Державної служби зайнятості станом на 18 січня 2016 р. щодо ситуації на ринку праці та діяльності державної служби зайнятості [Електронний ре- сурс]. – Режим доступу : <http://www.dcz.gov.ua/statdatacatalog/document?id=350794>.
19. Жук Л.І. Проблеми зайнятості та працевлаштування населення в умовах прийняття нового Закону України «Про зайнятість населення» / Л.І. Жук, Я.І. Юрик // Економіка та держава. – 2013. – № 10. – С. 13–15.
20. Закон України «Про зайнятість населення» від 20.01.2018 № 5067-17
21. Івчук Ю.Ю. «Безпека праці (безпечні і здорові умови праці)» як компонента «гідної праці» в трудовому праві / Ю.Ю. Івчук // Право та інновації. – № 4. – 2015. – С. 129 – 137. .

22. Коляденко Н.В. Теоретико-методичні основи та інструментарій сприяння розвитку трудової активності й конкурентоспроможності інвалідів на ринку праці : [монографія] / Н.В. Коляденко. – К. : ІПК ДСЗУ, 2014. – 234 с
23. Конституція України : Закон України від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
24. Лагутіна І. В. Гідна праця як засіб забезпечення особистих немайнових прав / І.В. Лагутіна // Юрид. журн. – 2011. – № 11. – С. 33 – 35
25. Коляда Т. А. Концепція гідної праці у трудовому праві України / Т. А. Коляда // Форум права. – 2010. – № 3. – С. 201–205 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbuuv.gov.ua/e-journals/FP/2010-3/10ktatpu.pdf> С. 204
26. Міненко В. Л. Державне регулювання ринку праці та зайнятості населення: теоретичний аспект / В. Л. Міненко // Актуальні проблеми державного управління. – 2009. – № 2 (36). – С. 5 – 9.
27. Проблеми кодифікації трудового законодавства України: тези допов. учасн. Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Київ, 26 квітня 2017 р.) / за ред. проф. М. І. Іншина, відпов. ред. к.ю.н. І. С. Сахарук. – Київ: Прінт-Сервіс, 2017. – 267 с.
28. Чанишева Г. І. Декларація МОП про соціальну справедливість у цілях справедливої глобалізації: зміст і значення / Г.І. Чанишева // Актуальні проблеми держави і права. – Національний ун-т "Одеська юридична академія" – 2010. – Вип. 52. – С. 7 – 11.
29. Ковалів М. В., Тимчишин Т. М., Ніканорова О. В. Основи права Європейського Союзу: навчальний посібник. Львів: Львівський державний університет внутрішніх справ, 2020. 212 с
30. Про засади внутрішньої і зовнішньої політики: Закон України від 01.07.2010 р. № 2411-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2411-17>
31. Про заходи, пов'язані із запровадженням Європейським Союзом безвізового режиму для громадян України: Указ Президента України

від 26.04.2017 р. № 146/2017. URL: <https://www.president.gov.ua/documents/1462017-21970>

32. Про підтвердження курсу України на інтеграцію до Європейського Союзу та першочергові заходи у цьому напрямі: Постанова Верховної Ради України від 13.03.2014 р. № 874-VI. URL: <https://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/874-18>

33. Угода між Україною та Європейським Союзом про реадмісію осіб від 15.01.2008 р. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/994_851

34. Адаптація вітчизняного законодавства до норм права Європейського Союзу: навч. посібник за заг. ред. І. Грицяка. Київ : НАДУ, 2011. 60 с.

35. Вишняков О. Створення зони вільної торгівлі з ЄС: Питання правового забезпечення. Митна справа: науково-аналітичний журнал. 2011. № 1 (73). С. 17–24 URL: [//www.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/ms/2011_1/11017.pdf](http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/ms/2011_1/11017.pdf) 3

36. Головка О. І. Механізми адаптації законодавства європейських держав до правових стандартів Європейського Союзу. Взаємодія міжнародного права з внутрішнім правом України. Київ : Юстініан, 2006. С. 551–568.

37. Головка-Гавришева О., Яворська І. Правові засади гармонізації права Європейського Союзу у сфері позадоговірної відповідальності. Європейське право: науково-практичний фаховий журнал (додаток до юридичного журналу «Право України»). 2012. № 1. С. 97–104.

38. Комарова Т. В., Трагнюк О. Я., Яковюк І. В. Право Європейського Союзу (в питаннях і відповідях) : навч.-довід. посібник / за заг. ред. І. В. Яковюка. Харків : Право, 2019. 178 с

39. Жовква І.І. Критерії членства СОТ, ЄС та НАТО. Інтеграційні перспективи України. Аналітичне дослідження. Київ, 2010. 84 с.

40. Петров Р.А. Транспозиція «acquis» Європейського Союзу у правові системи третіх країн : монографія. Київ : Істина, 2012. 384 с.

41. Копенгагенські критерії. URL: http://ukrcei.org/uploads/files/default/kopengagenskie_kriterii.pdf 4. Перспектива членства в ЄС для Грузії, Молдови та України: неможлива, забута чи прихована? / Інститут світової політики. 2016. URL: <http://neweurope.org.ua/wp-content/uploads/2017/12/Perspektyva-chlenstva-v-ES-dlya-Gruziyi-Moldovi-Ukrayiny.pdf>

42. Машталір Х. Інтеграція України до Європейського Союзу як основа для розбудови громадянського суспільства. Підприємництво, господарство і право. 2017. № 6. С. 163–166.

43. Право Європейського Союзу: основи теорії: підручник / [Т. М. Анакіна, Т. В. Комарова, О. Я. Трагнюк, І. В. Яковюк та ін.] ; за заг. ред. І. В. Яковюка. Харків: Право, 2019. 360 с.

44. Консолідовані версії Договору про Європейський Союз та Договору про функціонування Європейського Союзу від 25.03.1957. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_b06

45. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони // ратифіковано Законом р. № 1678-VII. URL: https://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/984_011

46. Комарницька Н. В. Реалізація положень Угоди про асоціацію з ЄС у проекті Трудового кодексу України / Н. В. Комарницька // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія : Право. 2017. Вип. 43(1). С. 179-182. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvuzhpr_2017_43\(1\)_47](http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvuzhpr_2017_43(1)_47)

47. Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council concerning certain aspects of the organisation of working time, 04.11.2003

48. Чанишева Г. І. Декларація МОП про соціальну справедливість у цілях справедливої глобалізації: зміст і значення / Г.І. Чанишева // Актуальні проблеми держави і права. – Національний ун-т "Одеська юридична академія" – 2010. – Вип. 52. – С. 7 – 11.

49. Довгань Л.Є. Праця керівника або Практичний менеджмент: Навчальний посібник. / Л.Є Довгань. – К.: «ЕксОб», 2010. – 384 с
50. Крушельницька О.В., Управління персоналом: Навчальний посібник. / О.В. Крушельницька, Д.П. Мельничук. – К.: Кондор, 2013. – 296 с.
51. Гончаренко О. Засоби саморегулювання господарської діяльності за директивами Європейського Союзу. Підприємництво, господарство і право. 2016. № 9. С. 39-44
52. Charter of Fundamental Rights of the European Union. In: Official Journal 326, 26.10.2012, p. 391-407.
53. Consolidated version of the Treaty establishing the European Atomic Energy Community. In: Official Journal C 327, 26.10.2012, p. 1–107.
54. Consolidated version of the Treaty on European Union. In: Official Journal C 326, 26.10.2012, p. 13–390
55. Мушак Н.Б., Муравйов В. І. Гармонізація законодавства України з правом Європейського Союзу в рамках Угоди про асоціацію між Україною та ЄС / В. Муравйов, Н. Мушак // Віче. – № 8. – 2013. – С. 12-18.