

Ганна Олександрівна Спіцина,
докторант Харківського національного педагогічного університету
імені Г. С. Сковороди,
кандидат педагогічних наук, доцент

ТЕОРЕТИЧНІ НАПРЯМИ ІМПЛЕМЕНТАЦІЇ ТРУДОПРАВОВИХ НОРМ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ В ЗАКОНОДАВСТВО ПРО ПРАЦЮ УКРАЇНИ

Визнаний пріоритетним напрямом української зовнішньої політики курс, спрямований на інтеграцію до лав Європейського Союзу (далі — ЄС), зумовлює необхідність найскорішої адаптації всіх сфер вітчизняного законодавства до правової системи зазначеного об'єднання. Саме з цією метою Законом України від 18 березня 2004 р. № 1629-IV «Про Загальнодержавну програму адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу» [1] була затверджена Загальнодержавна програма адаптації законодавства України до законодавства ЄС (далі — Програма), яка визначає механізм досягнення Україною відповідності третьому Копенгагенському та Мадридському критеріям набуття членства в ЄС. Цей механізм включає адаптацію законодавства, утворення відповідних інституцій та інші додаткові заходи, необхідні для ефективного правотворення і правозастосування.

Відповідно до розділу V Програми пріоритетними сферами адаптації законодавства України є: митне право; законодавство про компанії; банківське право; бухгалтерський облік компаній; податки, включаючи непрямі; інтелектуальна власність; охорона праці; фінансові послуги (у тому числі послуги в системі накопичувального пенсійного забезпечення); правила конкуренції; державні закупівлі; охорона здоров'я та життя людей, тварин і рослин; довкілля; захист прав споживачів; технічні правила і стандарти; енергетика, включаючи ядерну; транспорт. На жаль, як ми бачимо, в наведеному переліку пріоритетних напрямів адаптації законодавства немає ані трудового права, ані соціального права, яке за контекстом правотворчих норм ЄС включає до свого предмета безпосередньо трудові відносини.

Також розділом V Програми визначено завдання першого етапу адаптації, протягом якого необхідно: забезпечити розробку глосарію термінів *acquis communautaire* (що означає «добробок спільноти» — правова система ЄС) для адекватності їхнього розуміння та уніфікованого застосування у процесі адаптації, а також розробити і запровадити єдині вимоги до перекладів актів *acquis communautaire* на українську мову, створити централізовану систему перекладів; провести порівняльно-правове дослідження відповідності законодавства України *acquis communautaire* ЄС у пріоритетних сферах; здійснити переклад на українську мову актів *acquis communautaire* у цих сферах; на підставі вивчення та узагальнення відповідного досвіду держав Центральної та Східної Європи створити ефективний загальнодержавний механізм адаптації законодавства, в тому числі щодо перевірки проектів законів України та інших нормативно-правових актів на предмет їх відповідності *acquis communautaire* ЄС; створити загальнодержавну інформаційну мережу з питань європейського права, забезпечити вільний доступ до неї учасників адаптації законодавства; створити систему навчання та підвищення кваліфікації державних службовців з питань європейського права, включаючи розроблення і затвердження відповідних навчальних програм; вжити заходів щодо опрацювання і затвердження спільного з ЄС механізму підготовки планів-графіків адаптації та моніторингу їх виконання.

Отже, у пріоритетних сферах адаптація законодавства України здійснюється у такій послідовності:

- визначення актів *acquis communautaire*, які регулюють правовідносини у відповідній сфері;
- переклад визначених актів на українську мову;

- здійснення комплексного порівняльного аналізу регулювання правовідносин у відповідній сфері в Україні та в ЄС;
- розроблення рекомендацій щодо приведення законодавства України у відповідність до *acquis communautaire*;
- проведення економічного, соціального та політичного аналізу наслідків реалізації рекомендацій;
- визначення переліку законопроектних робіт;
- підготовка проектів законів України та інших нормативно-правових актів, включених до переліку законопроектних робіт, та їх прийняття;
- моніторинг імплементації актів законодавства України.

Зауважимо, що в одному з пунктів послідовності дій йдеться про моніторинг імплементації актів законодавства України. Вбачається, що ця норма, окрім стилістичної помилки, містить ще й змістову, оскільки раніше було визначено — про імплементацію законодавства ЄС до національного законодавства можна вести мову після вступу країни до ЄС; на етапі, який є підготовчим до вступу в ЄС, слід казати про адаптацію законодавства.

Звертаючись до квінтесенції процесу адаптації українського трудового законодавства до стандартів ЄС, слід зазначити, що принципи ЄС визначають такі пріоритети соціальної політики: вільне переміщення працівників і громадян; соціальне забезпечення трудящих-мігрантів і європейських громадян, які переміщуються у межах ЄС; забезпечення рівності між працюючими чоловіками та жінками; встановлення базових соціальних стандартів з питань безпеки та гігієни праці; розвиток соціального діалогу й можливостей для реалізації колективних прав трудящих.

Вказані пріоритети закріплюються у юридичних нормах ЄС як правові стандарти. Якщо казати спрощено: правові стандарти ЄС можна вважати мінімально можливими вимогами, що є обов'язковими для виконання правозобов'язаними особами. Слід пам'ятати, що «мінімальні вимоги», встановлені в ЄС, зокрема у галузі охорони праці та безпеки виробництва, є одними з найвимогливіших у світі.

Вбачається, що принципи й положення ЄС неможна безумовно переносити на українське підґрунтя. Візьмемо, наприклад, принцип вільного переміщення працівників і громадян, який, на нашу думку, при запровадженні у вітчизняне законодавство викривить свій сенс або взагалі втратить його. Подібне стосується і європейських соціальних програм, які мають інші способи фінансового забезпечення у порівнянні з Україною.

Адаптація трудового законодавства України до законодавства ЄС повинна полягати у глибокому дослідженні нормативної бази ЄС з метою визначення передумов виникнення певних правових інститутів та норм, а також завдань, які вони покликані вирішити; порівняльному аналізу норм ЄС та існуючих вітчизняних норм, з урахуванням національного підґрунтя та соціальних стандартів ЄС; виробленні пропозицій щодо приведення національного законодавства у відповідність до норм ЄС; безпосередньо, нормотворчій діяльності; формуванні правозастосовної практики, внесення коректив на підставі її аналізу.

Якщо казати про перспективи та напрями адаптації українського трудового законодавства до норм ЄС, слід навести позицію Н. Мужикової, В. Пузирного та Л. Семиног [2, с. 128–135], які зазначають, що на сьогодні національним трудовим правом ще не враховано:

- питання оплати праці — положення Директиви № 2002/74/ЄЕС [3] щодо обов'язку створення гарантуючих установ, які відповідають за виплату заробітної плати працівникам у разі, якщо роботодавець виявиться неплатоспроможним; щодо встановлення межі відповідальності гарантійних фондів, а також визначення тривалості періоду, протягом якого гарантійні фонди приймають вихідні вимоги до оплати, але при цьому обумовлюється мінімальна межа тривалості вказаного періоду;
- питання інформування працівників про умови трудового договору — положення Директиви № 91/533/ЄЕС [4] про обов'язковість письмової форми надання працівникові вказаної інформації;
- питання робочого часу, щорічних відпусток та роботи у нічний час — положення Директиви № 2003/88/ЄЕС [5] в частині визначення термінів «робочий час», «час відпочинку», «нічний час», «нічний працівник», «позмінна робота», «позмінний працівник», «мобільний працівник»,

«офшорна робота», «належний відпочинок»; щодо забезпечення права нічних працівників на безкоштовний медичний огляд; щодо обов'язку роботодавця, який регулярно використовує нічних працівників, повідомляти про це компетентним органам на їхню вимогу;

- питання заборони дискримінації на роботі під час працевлаштування — положення Директиви № 2002/73/ЄЕС [6] та Директиви № 2000/78/ЄЕС [7] щодо визначення терміна «домогання»; щодо обов'язку країн-членів встановити правила, за яких обов'язок доведення відсутності факту дискримінації покладено на особу, що вчинила дії, розцінені як дискримінаційні, в разі, якщо особа, що постраждала від дискримінації, повідомить про існування прямої або непрямої дискримінації;

- питання обмеження звільнення працівників — положення Директиви № 2001/23/ЄЕС [8] та Директиви № 98/59/ЄЕС [9] щодо визначення терміна «масове звільнення», щодо встановлення мінімального терміну для повідомлення роботодавцем компетентному органу про заплановане колективне звільнення;

- питання мінімальних вимог безпеки здоров'я на робочому місці — положення Директиви № 89/391/ЄЕС [10] та Директиви Ради № 89/654/ЄЕС [11] щодо заборони, за винятком окремих обґрунтованих випадків, вимагати від працівників поновлення їх діяльності в ситуації, коли серйозна і безпосередня небезпека не усунута; щодо обов'язку роботодавця вживати необхідних заходів з тим, щоб роботодавці працівників інших підприємств, залучених до роботи на його підприємстві або виробництві, відповідно до національного законодавства та/або практики одержували призначену для них інформацію стосовно наявних небезпек; щодо покладення на роботодавців всіх підприємств (а не тільки підприємств, які віднесено до пожежонебезпечних і вибухонебезпечних об'єктів — як в українському законодавстві) обов'язку призначення працівників для надання першої допомоги, боротьби з пожежею та евакуації працівників; щодо встановлення мінімальних приписів безпеки і захисту здоров'я у робочих зонах (у законодавстві України поняття «робочі зони» взагалі відсутнє);

- питання охорони праці вільних, тимчасових працівників та працівників, що направляються у відрядження — положення Директиви № 99/70/ЄЕС, Директиви № 96/71/ЄЕС [12] щодо вимоги наявності об'єктивної причини, яка обумовлює подовження строкових договорів; щодо встановлення максимального загального строку, на який може бути послідовно укладено строкові договори; щодо забезпечення належного інформування строкових працівників про наявність вакансій на заняття посади, яка має характер постійної; щодо вимоги до роботодавців забезпечити строкових працівників рівним доступом до навчання і можливості отримати певні навички, а також надання можливості просування по службі; щодо меж захисту прав працівників, які виконують умови контракту між роботодавцем та іноземним контрагентом роботодавця;

- питання охорони праці жінок — положення Директиви № 92/85/ЄЕС [13] щодо надання вагітній жінці права на оплатне звільнення від роботи для проведення медоглядів, якщо їх проведення неможливе поза робочим часом; щодо обов'язку роботодавця у випадку виникнення одного з видів небезпеки, які наведено у додатку до Директиви, унеможливити небезпеку для працівника або перевести жінку на іншу роботу або надати відпустку;

- питання охорони праці молоді — положення Директиви № 94/33/ЄЕС [14] щодо регламентації норми щоденного відпочинку для молодих працівників; щодо рекомендації, аби річна відпустка неповнолітніх осіб, які поєднують роботу з навчанням, співпадала із канікулами; щодо регламентації норми щоденної перерви молодих працівників протягом робочого дня.

Повністю погоджуючись із позицією наведених науковців щодо стану процесу адаптації українського законодавства про працю до стандартів ЄС, хотілося б констатувати фактичну відсутність на цей час конкретних дій законодавця щодо руху в цьому напрямку. На жаль, більшість трудових норм, які є чинними в Україні, було запроваджено в минулому сторіччі, а той факт, що деякі з них зараз відповідають європейським вимогам, передусім є збігом історичних обставин, об'єктивних і суб'єктивних причин. Така ситуація є результатом впливу численних факторів, однак їх визначення та аналіз не стосується предмета цього дослідження. Однак зрозуміло, що велика робота з переробки нормативних актів трудового права і права соціального забезпечення розпочинається зараз, коли європейські перспективи України набули конкретних контурів. У свою чергу, пряме перенесення норм (й особливо тих, що стосуються соціальних гарантій)

у зв'язку з відсутністю економічного підґрунтя в умовах сьогодення наразі нам вбачається практично неможливим.

Як доречно зазначає М. Грекова, визначення пріоритетних напрямів удосконалення національного трудового законодавства під впливом міжнародних трудових стандартів не повинне зводитися лише до проголошення напрямів тієї роботи, яка сприяє впровадженню міжнародних трудових стандартів у юридичну практику. Тобто це не технічна робота, а фактична гармонізація національного та міжнародного регулювання відносин у трудовій сфері. Досягти її можливо лише шляхом систематичного аналізу практичного застосування норм, які закріплені у міжнародних документах та національному законодавстві, та виявленні проблем у їх правозастосуванні, а також формулюванням конкретних пропозицій з приводу приведення трудового законодавства України у відповідність до вимог міжнародних трудових стандартів [15, с. 310]. Крім того, на думку С. Лукаша, основні проблеми імплементації норм європейського законодавства на цей час полягають у: незавершеності процесу приєднання до основних правових актів ЄС у сфері праці; відсутності чіткого механізму імплементації їх положень з урахуванням практики його застосування та тлумачення уповноваженими органами ЄС; недосконалості механізму гарантування прав, проголошених в основних правових актах ЄС у сфері праці; браці методологічних розробок щодо порядку, умов та форм реалізації правових актів ЄС у сфері праці в регулюванні трудових та пов'язаних із ними правовідносин. Вчений зауважує, що подолання вказаних проблем можливе завдяки подальшому вдосконаленню процесу гармонізації трудового законодавства України з правом ЄС, у тому числі з урахуванням особливостей реалізації в ньому централізованого і локального методів регулювання трудових та пов'язаних із ними правовідносин [16, с. 117–118].

У цьому випадку доречним вбачається вибіркове запозичення окремих перспективних елементів правового регулювання праці, які поширені в провідних європейських країнах та можуть бути вільно запроваджені та діяти вже найближчим часом в трудовправовій системі України. До таких елементів відносяться: введення обов'язкової письмової форми трудового договору; відмова від трудових книжок та поширення використання ідентифікаційного коду особи на підтвердження її трудового (професійного) стажу; відхід від концепції «звільнення за статтею» в бік припинення трудових правовідносин виключно за волевиявленням їх сторін; надання більшого спектру соціальних та економічних гарантій у разі розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця; сприяння посиленню колективно-договірному регулюванню праці на великих суб'єктах господарювання; надання державою економічних пільг роботодавцям у разі створення ними додаткових робочих місць та ін. Зазначене не тільки покращить реалізацію трудових правовідносин в нашій країні, а й сприятиме формуванню проєвропейського світогляду в суспільстві, що дозволить створити своєрідне підґрунтя для подальшої реалізації політики інтеграції України до складу ЄС.

Список використаних джерел

1. *Про Загальнодержавну програму адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу* : Закон України від 18 березня 2004 р. №1629-IV [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1629-15>.
2. Мужикова Н. М. Адаптація соціальної політики та трудового законодавства України до стандартів ЄС : навч. посіб. / Н. М. Мужикова, В. Ф. Пузирний, Л. А. Семиног ; Сівєрський інститут регіональних досліджень. — Чернігів : Деснянська правда, 2007. — 169 с.
3. *Директива Європейського Парламенту та Ради 2002/74/ЄС, яка вносить зміни до Директиви Ради 80/987/ЄЕС про зближення правових положень держав-членів щодо захисту найманих працівників у випадку неплатоспроможності їхнього роботодавця від 23 вересня 2002 р.* [Електронний ресурс]. — Режим доступу : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/994_658.
4. *Директива Ради від 14 жовтня 1991 р. про обов'язок роботодавця інформувати своїх службовців про умови, що застосовуються до трудового договору чи трудових відносин (91/533/ЄЕС)* [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://www.minjust.gov.ua/45884>.
5. *Директива 2003/88/ЄС Європейського Парламенту та Ради от 4 жовтня 2003 г. о некоторых аспектах организации рабочего времени* [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://www.trudsud.ru/ru/docs/legislation/A13/>.
6. *Директива Европейского парламента и Совета 2002/73/ЄС от 23 сентября 2002 г., изменяющая Директиву Совета 76/207/ЄЭС об имплементации принципа равенства мужчин и женщин*

- в вопросах трудоустройства, профессионального обучения, продвижения по службе и условиях труда [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://www.trudsud.ru/ru/docs/legislation/direktiva-evropeyskogo-parlamenta-i-soveta-2002-73-es-ot-23-sentyabrya-2002-g-izmenyayushchaya-direk/>.
7. *Директива* Ради 2000/78/ЄС від 27 листопада 2000 р. що встановлює загальні рамки рівного поводження у сфері зайнятості і професійної діяльності [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://www.minjust.gov.ua/file/32391>.
 8. *Директива* Ради 2001/23/ЄС від 12 березня 2001 р. про наближення законів держав-членів, що стосуються охорони прав службовців у випадку передачі підприємств, бізнесових структур або частин підприємств або бізнесових структур [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://www.minjust.gov.ua/45891>.
 9. *Директива* Ради 98/59/ЄС від 20 липня 1998 р. про наближення законодавств держав-членів щодо колективного звільнення [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://www.minjust.gov.ua/45891>.
 10. *Директива* № 89/391/ЕЭС Совета о введении мер, содействующих улучшению безопасности и гигиены труда работников на производстве (Люксембург, 12 июня 1989 г.) [Електронний ресурс]. — Режим доступу : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/994_b23.
 11. *Директива* 89/654/ЕЕС о минимуме требований к безопасности и гигиене рабочих мест [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://legalinfo.pw/direktiva-89654ees-o-minimume-trebovanij-k-bezopasnosti-i-gigiene-rabochih-mest>.
 12. *Директива* № 96/71/ЕС Европейского парламента и Совета Европейского Союза об откомандировании работников, производимом в рамках предоставления услуг [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:31996L0071>.
 13. *Директива* Ради 92/85/ЄЕС від 19 жовтня 1992 р. про вжиття заходів з поліпшення безпеки та охорони здоров'я на виробництві вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили або годують [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://www.minjust.gov.ua/45891>.
 14. *Директива* № 94/33/ЄЕС Ради ЄС про захист молоді, що працює (англ. мов.) [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <https://osha.europa.eu/en/legislation/directives/sector-specific-and-worker-related-provisions/osh-directives/18>.
 15. *Грекова М. М.* Концептуальні питання розвитку трудового законодавства України під впливом міжнародних трудових стандартів. Актуальні проблеми розвитку законодавства про працю та соціальне забезпечення : тези доповідей і наук. повідомлень учасників Міжнародної наук.-практ. конф. (м. Харків, 22–23 квітня 2009 р.) / за ред. В. В. Жернакова. — Х. : Національна юридична академія України імені Ярослава Мудрого, 2009. — 460 с.
 16. *Лукаш С. С.* Проблеми імплементації міжнародних норм щодо регулювання трудових відносин в законодавство України. Трудове законодавство: шляхи реформування : матеріали II Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 12 квітня 2013 р.) / за заг. ред. К. Ю. Мельника ; МВС України, Харк. нац. ун-т внутр. справ. — Х. : ХНУВС, 2013. — 364 с.

Спицына Г. О. Теоретичні напрями імплементації трудових норм Європейського Союзу в законодавство про працю України

Досліджені теоретичні напрями імплементації норм Європейського Союзу в законодавство про працю України. Зроблений висновок про відсутність на цей час конкретних дій щодо адаптації українського законодавства про працю до стандартів ЄС. Наголошено на доцільності вибіркового запозичення окремих перспективних елементів правового регулювання праці, які поширені у провідних європейських країнах та можуть бути вільно запроваджені та діяти вже найближчим часом у трудовій системі України. Зазначене не тільки покращить реалізацію трудових правовідносин у нашій країні, а й сприятиме формуванню проєвропейського світогляду в суспільстві, що дозволить створити своєрідне підґрунтя для подальшої реалізації політики інтеграції України до складу ЄС.

Ключові слова: адаптація, трудове право, Європейський Союз, законодавство ЄС, інтеграція, удосконалення законодавства.

Спицына А. А. Теоретические направления имплементации трудовых норм Европейского Союза в законодательство о труде Украины

Исследованы теоретические направления имплементации норм Европейского Союза в законодательство о труде Украины. Сделан вывод об отсутствии в настоящее время конкретных действий по адаптации украинского трудового законодательства к стандартам ЕС. Указано на целесообразность

выборочного заимствования отдельных перспективных элементов правового регулирования труда, которые распространены в ведущих европейских странах и могут быть свободно введены и действовать уже в ближайшее время в трудовом законодательстве Украины. Это не только улучшит реализацию трудовых правоотношений в нашей стране, но и будет способствовать формированию проевропейского мировоззрения в обществе, позволит создать своеобразное основание для дальнейшей реализации политики интеграции Украины в ЕС.

Ключевые слова: адаптация, трудовое право, Европейский Союз, законодательство ЕС, интеграция, совершенствование законодательства.

Spitsyna H. Theoretical directions of implementation the labor rules of the European Union in the labor legislation of Ukraine

Studied the theoretical directions of implementation of the European Union norms in the labor legislation of Ukraine. Made a conclusion about absents in present time real activity of adaptation the Ukrainian labor legislation to EU standards. Indicated the usefulness of selective using of the perspective European labor regulation elements, which can be easily act in labour system of Ukraine. This will not only improve the implementation of labor relations in our country, but also will help to form the pro-European outlook in the society, and create a kind of foundation for the further implementation of the policy of Ukraine's integration into the EU.

Key words: adaptation, labor law, the European Union, EU legislation, integration, development of legislation.

УДК 340.11

*Анатолій Миколайович Талах,
старший викладач
кафедри теорії та історії держави і права
Національного університету державної
податкової служби України*

ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ФІСКАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ ДЕРЖАВИ В КОНТЕКСТІ СУЧАСНИХ ІНТЕГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ

У сучасній теоретико-правовій науці та державно-правовій практиці питання про діяльність держави, її функції — одна з найбільш важливих і одночасно дискусійних проблем. Зокрема, йдеться про функції оподаткування та збори податків.

Однак податкові відносини розвиваються разом із розвитком суспільства, з'являються нові форми взаємодії платників податків і податкових органів, встановлюються нові або скасовуються старі види податків, зростає вплив міжнародних відносин на національне законодавство. У зв'язку з цим і теоретичні обґрунтування податкової діяльності держави вимагають подальшої розробки.

У період, коли Україна визначила вступ до Європейського Союзу (далі — ЄС) як стратегічний курс, особливої актуальності набувають дослідження тенденцій та наслідків державно-правового розвитку європейських країн в умовах інтеграції. Існує нагальна потреба в перевірці та узагальненні досвіду, цінностей, на основі яких відбувається функціонування держав-членів в ЄС як наддержавної організації для оцінки перспектив і наслідків вступу України до ЄС. У зв'язку із цим особливий інтерес для науковців становить проблема удосконалення і подальшого розвитку теорії функцій держави, оскільки це має не лише теоретичне, а й важливе практичне значення.