

УДК 349. 2

## ВІДПОВІДНІСТЬ УКРАЇНСЬКОГО ЗАКОНОДАВСТВА У СФЕРІ ПРАЦІ ЄВРОПЕЙСЬКИМ СТАНДАРТАМ



*Радевич Євгенія Олегівна,  
студентка VI курсу ННІ права,  
Сумський державний університет*



**Науковий керівник :**  
**Шлапко Тетяна Вікторівна,**  
*канд. юрид. наук,  
доцент кафедри адміністративного, господарського права  
та фінансово-економічної безпеки ННІ права,  
Сумський державний університет*

У статті проаналізовано європейські стандарти у сфері праці та досліджено їх вплив на українське законодавство, запропоновано впровадження нових положень до нього. Наведено дефініцію терміну «європейські стандарти в сфері охорони праці» в широкому розумінні як принципів та норм, які закріплюють єдині та загальноприйняті правові, соціально-економічні, організаційно-технічні, санітарно-гігієнічні і лікувально-профілактичні заходи та засоби, спрямовані на збереження життя, здоров'я і працездатності людини під час трудової діяльності, в якій би державі вона не жила. Зазначається позитивні зрушення українського законодавства у результаті адаптації його до європейських стандартів, на основі чого громадяни України отримують охорону і захист своїх прав у даній сфері не тільки на території своєї держави, а й за межами її (зокрема, в Європейському Союзі). Визначено існуючі європейські стандарти у сфері праці. Виокремлено перші прийняті Європейською конвенцією 1950 року стандарти у вищезазначеній сфері, які поклали основу розвитку прав у сфері праці, такі як: заборона рабства та примусової праці, а також свобода зібрань і об'єднань. Завдяки проведеному аналізу Європейської соціальної хартії (переглянутої) досліджено стандарти, до яких поступово адаптується українське законодавство, розвиваючи нове трудове право, тим самим відводячи морально застарілі положення на задній план. Виокремлено норми українського законодавства, що не відповідають вимогам європейського (зокрема, положення щодо права працівників на захист їхніх прав у випадку банкрутства їхнього роботодавця). Обґрунтовано вплив норм європейського права на вітчизняне завдяки Річному звіту про діяльність Європейського комітету з соціальних прав 2009-2015 р.р. шляхом зіставлення європейських вимог до України для прийняття до Європейського Союзу та українських нормативно-правових актів у сфері праці.

**Ключові слова :** європейські стандарти, українське законодавство у сфері праці, адаптація.

**Radevych Y. O. Correspondence of the Ukrainian Legislation in the Labor Sphere to European Standards.** In the article we analyzed European standards in the labor sphere and studied

their influence on the Ukrainian Law, suggested the introduction of new regulations to it. The definition of the term “European standards in the labor protection sphere” is given; in the wide sense these are principles and standards that consolidate unique and general legal, social and economic, organizational and technical, hygiene and treatment-and prophylactic measures and instruments that are aimed at saving life, health and person’s employability, no matter where he/she lives. Positive changes of the Ukrainian Law are mentioned as a result of its adaptation to the European standards, on this basis the citizens of Ukraine obtain the protection and security of their rights in this sphere not only on the territory of Ukraine, but also outside the country (in particular in the European Union). The current European standards in the labor sphere are determined. European Convention (1950) distinguished the first accepted standards in the above-mentioned field, that were a basis for rights development in the labor sphere such as the prohibition of the slavery and the forced labor, the freedom of meetings and associations. Due to the analysis of the European Social Charter (revised) the standards were studied and Ukrainian Law is adjusted to them, it develops new labor law thereby the outdated standards are overshadowed. Some standards of Ukrainian Law are distinguished that don’t meet European requirements (in particular, the regulations on worker rights to protect their rights in case of firm bankruptcy). The influence of standards of European Law on the Law of our country is explained due to Annual Report on the activities of the European Committee of social rights 2009-2015 by means of comparison of European requirements to Ukraine to admit it to the European Union and Ukrainian statutory legal act in the labor sphere.

**Keywords :** European standards, Ukrainian Law in the Labor Sphere, adaptation.

**Постановка проблеми.** На даному етапі функціонування України одним із пріоритетних завдань є інтеграція до провідних європейських інституцій. Із цією метою запроваджуються в життя важливі перетворення в економічній, соціальній, політичній і правовій сферах, в тому числі приведення до європейських стандартів національного трудового законодавства. Так, в Україні хоча і створено основні політико-правові, організаційні засади адаптації законодавства та забезпечуються природні права у даній сфері, такі як: свобода вибору професії, рівність за статевою приналежністю, але є і права, які до сих пір не реалізуються належним чином, що в кінцевому підсумку впливає на соціальний стан населення. Складність і суперечливість адаптації законодавства України до європейських стандартів саме і визначає проблематику даної статті, адже процес наближення законодавства України до законодавства Європейського Союзу у сфері праці повинен полягати у досягненні на практиці високих європейських стандартів охорони трудових прав.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Тема відповідності українського трудового законодавства міжнародним, зокрема, європейським стандартам, не є новою. Її досліджували такі науковці, як В. С. Венедіктов, Є. В. Краснов, І. В. Лагутіна, П. Д. Пилипенко, О. Л. Сорочинська, О. А. Телічко, Г. І. Чанишева та ін.

Невирішені раніше частини проблеми. Багато міжнародних положень, що закріпили правовий

статус працівника, в тому числі його основні трудові права, були деталізовані в подальшому у національному законодавстві, але і досі існують деякі розбіжності, чимало з цих положень ще потребує розвитку в сучасній українській правовій системі.

**Мета даної статті** – на підставі аналізу європейських стандартів у сфері праці та здійснення порівняльного аналізу із законодавством України визначити, чи відповідає національне законодавство таким стандартам і як це впливає на правову систему України, які права ще потребують впровадження, та запропонувати можливі шляхи удосконалення трудового законодавства.

**Виклад основного матеріалу.** Сучасний етап розвитку світу та формування людини демократичного типу характеризується міцним підґрунтям досконалого законодавства для забезпечення реалізації та захисту державою прав та свобод людини та їх гарантій. На жаль, на даний момент не всі країни мають високий рівень досконалості законодавства. Наприклад, для українського законодавства є характерним велика кількість суперечливих норм, що перешкоджають нормальному функціонуванню правової системи. Безперечно, позитивним явищем є те, що Україна хоче вступити до Європейського Союзу, а для цього вона повинна гармонізувати національне законодавство до європейських стандартів, щоб громадяни України перебували під захистом світової спільноти.

Взагалі європейські стандарти можна трактувати як сукупність правових принципів та норм, які закріплюють модель поведінки держави із людиною, що перебуває на території ЄС, яка не принижує людську гідність та складена у результаті консенсусу спеціалістів. Одним із видів європейських стандартів є європейські стандарти в сфері охорони праці. В широкому розумінні це принципи та норми, які закріплюють єдині та загальноприйняті правові, соціально-економічні, організаційно-технічні, санітарно-гігієнічні і лікувально-профілактичні заходи та засоби, спрямовані на збереження життя, здоров'я і працездатності людини під час трудової діяльності, в якій би державі вона не жила [1, с. 169]. Поліпшення системи охорони праці в Україні – це обумовлене оновлення національної системи з урахуванням низки законодавчих і нормативних актів, що були прийняті в ЄС [2, с. 167].

Одні із перших стандартів, що були прийняті ЄС – це «Заборона рабства та примусової праці» (ст. 4) та «Свобода зібрань та об'єднання» Європейської конвенції 1950 р., де перший стандарт забороняє примусову чи обов'язкову працю, а другий – передбачає право кожного на свободу об'єднання з іншими, включаючи право створювати профспілки і вступати до них для захисту своїх інтересів [3, с. 94].

Проаналізувавши українське законодавство, можна зробити висновок, що дані норми закріплені в ст. ст. 43 і 36 Конституції України відповідно, де щодо першого положення зазначається: примусова праця забороняється, окрім певних видів; щодо другого положення: «громадяни України мають право на свободу об'єднання у політичні партії та громадські організації для здійснення і захисту своїх прав і свобод та задоволення політичних, економічних, соціальних, культурних та інших інтересів, за винятком обмежень, встановлених законом в інтересах національної безпеки та громадського порядку, охорони здоров'я населення або захисту прав і свобод інших людей. Громадяни мають право на участь у професійних спілках з метою захисту своїх трудових і соціально-економічних прав та інтересів» [4]. Окрім того, перший стандарт закріплений в ст. 2 Кодексу законів про працю України, де вказано, що громадяни України мають право на працю, що включає право на вільний вибір професії, роду занять і роботи [5] та в ст. 3 Закону України «Про зайнятість населення» також відповідно передбачено право на зайнятість, а саме, що кожен має право на вільно обрану зайнятість, примушування до праці у будь-якій формі забороняється, а в статті 6 –

право особи на вільний вибір місця, виду діяльності та роду занять, яке забезпечується державою шляхом створення правових, організаційних та економічних умов для такого вибору. Також підпунктом «1» частини першої статті 5 визначено, що держава гарантує у сфері зайнятості вільне обрання місця застосування праці та виду діяльності, вільний вибір або зміну професії [6].

Щодо другого стандарту, то Законом України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» реалізовано конституційні гарантії на участь громадян у профспілках, визначено особливості правового регулювання, засади створення, права та гарантії діяльності професійних спілок [7].

Та основна частина європейських стандартів в сфері праці міститься в Європейській соціальній хартії (переглянутій) (далі – ЄСХп), яку називають «кодексом основних соціальних і трудових прав працівників», яка була прийнята 18 жовтня 1961 року та переглянута 3 травня 1996 року. Україна ратифікувала її 9 вересня 2006 року, але на даний момент національне законодавство не повністю адаптоване до неї. Взагалі, розрізняють 2 види адаптацій: юридична та соціально-економічна, про які у своїй дисертації зазначає науковець М. М. Феськов. Так, юридична адаптація – це діяльність компетентних державних органів щодо спеціальної наукової експертизи, з одного боку, нормативної бази міжнародної угоди, з другого – національного законодавства (однієї галузі або декількох), проведення їхньої порівняльної оцінки; формування висновків та пропозицій; визначення етапів упровадження змін; нормотворчої діяльності щодо унесення необхідних змін у законодавство; упровадження її результатів у правозастосовчу практику. Під соціально-економічною адаптацією слід розуміти систему економічних, фінансових, соціальних, організаційних та інформаційних заходів щодо створення умов для забезпечення реального здійснення прав, передбачених адаптованим національним законодавством, у відповідності до міжнародної угоди.

Адаптаційна діяльність щодо приведення національного законодавства до положень ЄСХп включає такі елементи: вивчення, аналіз та класифікацію прав, передбачених ЄСХп, з метою встановлення їх сутності та змісту, а також особливостей галузевого юридичного опосередкування; виявлення ступеня відповідності норм національного законодавства положенням ЄСХп (порівняльна оцінка); адаптаційна нормотворча діяльність та етапізація

її здійснення; упровадження в правозастосовчу діяльність адаптованого законодавства. Порівняльна оцінка повинна включати в себе: оцінку відповідності Конституції України нормам ЄСХп; оцінку відповідності ратифікованих Україною міжнародних угод нормам ЄСХп; оцінку відповідності галузевого законодавства нормам ЄСХп [8, с. 96].

Частиною I ЄСХп закріплені такі трудові права, як право на: вільний вибір професії; справедливі, безпечні та здорові умови праці; справедливу винагороду; свободу об'єднання працівників та роботодавців для захисту своїх інтересів; укладання колективних договорів; особливий захист дітей та підлітків від ризиків; особливий захист жінок у разі материнства; належні умови для професійної орієнтації та підготовки; займання будь-якою прибутковою діяльністю на території країни ЄС на засадах рівності із громадянами вищезазначених держав; захист і допомогу трудящим-мігрантам, які є громадянами країн ЄС, на її території; рівні можливості та рівне ставлення до усіх керівників без дискримінації за ознакою статі; отримання інформації і консультації; визначення та поліпшення умов праці та виробничого середовища на підприємстві, в установі чи організації; захист у випадках звільнення; захист своїх вимог у разі банкрутства їхнього роботодавця; гідне ставлення до працівників на роботі; роботу без дискримінації сімейних обов'язків; захист від дій, що завдають шкоди працівникам, і для них мають створюватися належні умови для виконання ними своїх обов'язків; отримання інформації та консультації під час колективного звільнення [9].

Проаналізувавши законодавство України та Річні звіти про діяльність Європейського комітету з соціальних прав (далі – Звіти) 2009-2015 рр., можна зробити висновок, що адаптація трудового законодавства проходить поступово і частина його положень залишаються такими, що не відповідають вимогам. Наприклад, на сьогодні необхідно повністю ратифікувати положення щодо права працівників на захист їхніх прав у випадку банкрутства їхнього роботодавця. У 2004 році було запропоновано Проект Закону України «Про Фонд гарантованих трудових виплат», де пропонувалося створення за рахунок обов'язкових внесків роботодавців Фонду гарантованих трудових виплат, за допомогою якого передбачалося, зокрема, виплата заборгованої заробітної плати працівникам неплатоспроможного роботодавця після банкрутства. Проте законопроект мав чимало недоліків, потребував уточнення і тому його не

прийняли [10]. В подальшому теж були спроби врегулювати дані питання. Так, з метою вирішення проблеми погашення заборгованості із заробітної плати на підприємствах-банкрутах Міністерство соціальної політики України спільно з центральними органами виконавчої влади було розроблено проект Закону України «Про захист грошових вимог працівників у разі банкрутства роботодавця», однак законопроект не підтриманий з причини визначення джерел наповнення Гарантійного фонду, зокрема за рахунок обов'язкового внеску господарюючих суб'єктів, крім бюджетних установ та роботодавців, на яких не поширюється дія Закону України «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом», благодійних внесків та інших надходжень [11].

Також Науково-дослідним інститутом праці і зайнятості населення пропонувався проект Закону України «Про внесення змін до окремих законів України щодо задоволення вимог найманого працівника у випадку неплатоспроможності роботодавця», яким передбачалося гарантійні компенсаційні виплати здійснювати за рахунок страхових внесків на загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття без збільшення нарахування на фонд оплати праці [12].

Вищезгадану проблему слід вирішувати якнайшвидше, бо переважна більшість роботодавців перебуває в складному фінансовому становищі, а відсутність гарантійних установ на сьогодні може спричинити негативні наслідки.

Що ж стосується звітів, то, наприклад, у Звіті 2009 року у Висновках вказано, що в Україні відстрочено прийняття положень про безпечні та здорові умови праці і в найближчій час Україна зобов'язувалася прийняти правила з техніки безпеки та гігієни праці і забезпечити нагляд за ними [13]. Виходячи з цього, можна сказати, що даний стандарт є однією з конституційних засад (ст. 43 Конституції України) та закріплений у безлічі нормативно-правових актів, що повинні були б забезпечувати трудові права на гідному рівні, таких як: Кодекс законів про працю України (XI розділ), Закон України «Про охорону праці» (ст. 4) [14], Закон України «Про зайнятість населення» (п.п. 1 ч.5 ст. 50) [6] та ін. Але відразу варто зауважити, що вони закріплюють лише фундаментальні трудові права працівників, а точніше мінімальний рівень гарантій цих прав. На жаль, нині цього рівня гарантій недостатньо для реалізації концепції гідної праці в Україні.

Далі можна простежити, що Україна протягом 2009-2016 рр. приймала низку законодавчих

актів, які поступово адаптують національне законодавство до ЄСХп. Так, у Звіті 2015 року [15] вказано, що був прийнятий Закон України «Про професійний розвиток працівників» [16]. І тому тепер стаття 7.6 ЄСХп (про зарахування часу, витраченого підлітками за згодою роботодавця на професійну підготовку в нормовані робочі години, до робочого часу) є повністю адаптована, оскільки в ст. 21 Закону України «Про охорону дитинства» вказано, що «час, витрачений дитиною за згодою власника або уповноваженого ним органу на професійну підготовку в межах встановленого законодавством робочого часу, зараховується як робочий час» [17]. Проте, не було розкрито, що саме є професійним навчанням працівників і яким чином воно відбувається. Та згідно Закону України «Про професійний розвиток працівників» такі питання, як правові, організаційні та фінансові засади функціонування системи професійного розвитку працівників, є врегульованими.

Однак ще значна частина статей, зокрема пунктів, є проблемними, оскільки лише частково введені в українське законодавство, наприклад, ст. 7.1 ЄСХп, де мінімальний вік прийняття на роботу становить 15 років, за винятком дітей, які залучаються до легких робіт. Приблизно аналогічне формулювання наявне і в українському законодавстві. Так, у ст. 188 Кодексу законів про працю в Україні встановлено, що мінімальний вік прийняття на роботу становить 16 років, але за згодою батьків або особи, яка їх замінює, можуть прийматися на роботу з 15. Окрім цього, за згодою батьків учні загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних і середніх спеціальних навчальних закладів

можуть залучатися для виконання легкої роботи. Але формулювання, що саме є легкою роботою, в українському законодавстві немає.

Згідно зі ст. 7.5 ЄСХп молоді працівники і учні мають право на справедливую заробітну плату або іншу відповідну допомогу. Та загальновідомим є факт, що учні та молоді працівники не отримують заробітну плату в розмірах, що забезпечує їм достатній життєвий рівень. Зазвичай вони отримують мінімальну заробітну плату через відсутність або малий рівень досвіду.

Висновки. Таким чином, можна зробити висновок, що українське законодавство у сфері праці не повністю відповідає вимогам європейських актів про основні трудові права, але поступово знає адаптації до стандартів, що, безумовно, сприяє його розвитку. Але сукупність негативних факторів стоїть на шляху його удосконалення, зокрема, Кодекс законів про працю України та інші нормативно-правові акти є морально застарілими і не відповідають реаліям сучасності, а отже, неспроможні враховувати нові вимоги і у сфері праці. Було б доцільно впровадити проаналізовані вище положення європейського законодавства в національне, оскільки воно спрямовано на мінімізацію проблем у сфері трудового законодавства, таких як відсутність тлумачення базових норм, що призводить до їх невірнього застосування, а тому і неправильного трактування норми взагалі; належної охорони прав працівників у разі банкрутства їхнього роботодавця; справедливої винагороди молодих працівників та учнів, які у результаті своєї діяльності можуть отримати заробітну плату, що не може забезпечувати достатній життєвий рівень.

#### Використана література :

1. Охорона праці : європейські і міжнародні стандарти та законодавство України (порівняльний аналіз) : науково-практичний посібник : у 2-х т. / [В. С. Венедіктов, В. П. Грохольський, М. І. Іншин, М. М. Клемпарський, К. Ю. Мельник та ін.] ; за наук. ред. В. С. Венедіктова; М-во юстиції України; Держ. департамент з питань адаптації законодавства; Українська асоц. фахівців трудового права. – Київ, Харків, 2006. – 713 с.
2. Сорочинська О. Л. Європейські стандарти у сфері охорони праці / О. Л. Сорочинська // Збірник наукових праць Державного економіко-технологічного університету транспорту. – Сер. : Транспортні системи і технології. – 2011. – Вип. 19. – С. 165–174.
3. Краснов Є. В. Основні трудові права : міжнародні стандарти і законодавство України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Євген Володимирович Краснов; наук. кер. Г. І. Чанишева; ОНЮА. – Одеса, 2008. – 206 с.
4. Конституція України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>.
5. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/322-08/paran1035#n1035>.
6. Про зайнятість населення : Закон України від 05.07.2012 р. № 5067-VI [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>.

7. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності : Закон України від 15.09.1999 р. № 1045-XIV [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/1045-14>.
8. Феськов М. М. Європейська соціальна хартія (переглянута) і трудове законодавство України: питання адаптації : дис... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Одеська національна юридична академія. – О., 2002. – 202 с.
9. Європейська соціальна хартія (переглянута) ETS № 163 від 3 травня 1996 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/994\\_062](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/994_062).
10. Костюк В. Л. Захист у країнах Європейського Союзу працівників у разі неплатоспроможності роботодавця. Міжнародно-правові аспекти [Електронний ресурс] / В. Л. Костюк // Довідник кадровика. – 2009. – № 6 (84). – Режим доступу : [http://search.ligazakon.ua/l\\_doc2.nsf/link1/DG090458.html](http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/DG090458.html).
11. Про захист грошових вимог працівників у разі банкрутства роботодавця проект Закону України від 17 липня 2009 р. – Режим доступу : [http://www.mlsp.gov.ua/labour/control/uk/publish/article;jsessionid=D92672F77403F3BC99EBE94FB6F097F?art\\_id=94597&cat\\_id=46445](http://www.mlsp.gov.ua/labour/control/uk/publish/article;jsessionid=D92672F77403F3BC99EBE94FB6F097F?art_id=94597&cat_id=46445).
12. Про внесення змін до окремих законів України щодо задоволення вимог найманого працівника у випадку неплатоспроможності роботодавця : проект Закону України від 06 листопада 2013 р. – Режим доступу : [http://search.ligazakon.ua/l\\_doc2.nsf/link1/NT0673.html](http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/NT0673.html).
13. Activity report 2009 (25 June 2010). European committee of social rights [Electronic resource]. – Access mode : <https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=090000168048910d>.
14. Про охорону праці : Закон України від 14.10.1992 № 2694-XII [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2694-12>.
15. Activity report 2015. European Committee of Social Rights [Electronic resource]. – Access mode : <https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=09000016805ab9c7>.
16. Про професійний розвиток працівників : Закон України від 12.01.2012 р. № 4312-VI [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/4312-17>.
17. Про охорону дитинства : Закон України від 26.04.2001 р. № 2402-III [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2402-14/conv>.