

ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВА ХАРАКТЕРИСТИКА АДАПТАЦІЇ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ ДО ЗАКОНОДАВСТВА ЄС

Наталія Ярославівна КАЙДА,

*кандидат юридичних наук,
проректор з адміністративної та
наукової роботи КУП НАНУ, доцент
кафедри міжнародного права та
порівняльного правознавства*

Роль законодавства ЄС зростає, адже внаслідок сучасної глобалізації, взаємний вплив та взаємозалежність між державами постійно збільшується. Питання захисту прав та інтересів працюючих осіб й роботодавців вже давно перетворились із внутрішнього питання держав у міжнародну проблему. Використання найманої праці є питанням, яке потребує спільного правового урегулювання різними державами, і як наслідок обумовило виникнення потреби у створенні міжнародно-правових стандартів в сфері праці, які визначають той рівень забезпечення прав суб'єктів трудових правовідносин, який має забезпечити кожна держава. Сам процес адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу полягає у його зближенні із сучасним європейським правом та передбачає поступове приведення вітчизняної правової системи у відповідність із європейськими стандартами законодавства в усіх сферах, у тому числі й сфері праці. Необхідність адаптації трудового законодавства України до законодавства ЄС обумовлена не лише курсом нашої держави на входження до Європейського Союзу, а й тим, що чинне трудове законодавство України далеко не у всіх аспектах відповідає сучасним реаліям і не забезпечує цілковитий захист інтересів суб'єктів трудових правовідносин.

Щодо ознак адаптації законодавства України до законодавства ЄС, у науковій літературі вони переважно встановлюються із урахуванням поняття і сутності даного явища. Наприклад, Т. О. Коломєць у процесі дослідження адаптації інформаційного законодавства України до вимог ЄС, виділила такі ознаки адаптації законодавства України до законодавства ЄС: 1) виступає формою гармонізації законодавства; 2) полягає у пристосуванні вітчизняного соціального законодавства до відповідних міжнародних стандартів правотворення та правозастосування; 3) здійснюється із метою зближення вітчизняного законодавства з відповідними зразками міжнародного нормативного масиву, в тому числі, *acquis communautaire*; 4) характеризується певною етапністю здійснення; 5) є пріоритетним напрямом правової реформи в Україні [1, с. 14]. Виділені дослідницею ознаки, не зважаючи на спірність їх змісту, окреслюють ту специфіку досліджуваної категорії, яка нами аналізувалась під час дослідження позицій дослідників даного питання. Наприклад, нами був визначений як спірний підхід, згідно якого адаптація законодавства розглядається як форма його гармонізації. Щодо ознаки «пристосування», ми прийшли до висновку, що у даному контексті більш коректно пояснювати сутність адаптації, як приведення змісту нормативно-правових актів національного трудового законодавства до законодавства ЄС, адже «пристосування» є терміном, який переважно вживається для пояснення фізичних та механічних дій. Інші виділені автором ознаки, на нашу думку, є характерними для «адаптації законодавства» у цілому. Зокрема, адаптацію трудового законодавства України до законодавства Європейського Союзу доцільно розглядати, як зближення вітчизняного законодавства з відповідними зразками *acquis communautaire*. Здійснюючи адаптацію, законодавець не копіює європейські правові принципи, стандарти та інші джерела права у трудовій сфері, а саме зближує зміст українських правових принципів, стандартів та інших джерел права у цій сфері із європейськими. Етапність здійснення також відзначалась нами як ознака, притаманна адаптації трудового законодавства. Щодо пріоритетності, на нашу думку не можна робити однозначні висновки про цю ознаку, проте безсумнівно, адаптація трудового законодавства України до законодавства Європейського Союзу є одним із пріоритетних напрямів правової реформи в Україні.

О. Є. Гапон, досліджуючи адаптацію трудового законодавства України про час відпочинку до законодавства Європейського Союзу, виділила наступні ознаки даного явища: 1) це сукупність юридичних (нормативних) та організаційних заходів; 2) здійснення адаптації покладається на спеціально уповноважені державні органи; 3) предметом адаптації є міжнародні принципи, стандарти, джерела права Європейського Союзу про час відпочинку, а також національні джерела права про час відпочинку; 4) здійснюється шляхом дослідження, аналізу, оцінки відповідних положень про час відпочинку з метою визначення напрямів, методів та способів практичного здійснення процесу адаптації; 5) спрямовується на створення спільного нормативного регулювання часу відпочинку між Україною і ЄС [2, с. 10]. У даному контексті також звернемо увагу на те, що даний підхід дослідницею було розкрито із урахуванням визначення поняття «адаптація трудового законодавства України про час відпочинку до законодавства Європейського Союзу», сформульованого нею у цій роботі. Погодимось із дослідницею у тому, що адаптації трудового законодавства України до законодавства ЄС притаманна ознака реалізації через сукупність юридичних (нормативних) та організаційних заходів. Такі заходи можуть мати організаційний, правовий, соціально-економічний чи науково-технічний характер, і при цьому їх встановлення вичерпного переліку таких заходів неможливе – у кожній окремій ситуації використовуються ті заходи, які необхідні для адаптації. Ознака, яка розкриває предмет адаптації, визначено О. Є. Гапон коректно. Також варто погодитись із дослідницею у тому, що адаптація включає не лише прийняття законодавства, але й дослідження, аналіз та оцінку положень трудового законодавства ЄС. Окрім того, погодимось із дослідницею у тому, що адаптація трудового законодавства України до законодавства Європейського Союзу спрямовується на створення спільного нормативного регулювання трудових правовідносин в Україні та ЄС.

Дещо інакшим чином визначено ознаки що адаптація трудового законодавства України до законодавства Європейського Союзу К. Б. Пусан, при здійсненні дослідження адаптації національного законодавства України у сфері праці суддів до законодавства Європейського Союзу. Так, дослідницею було виділено наступні ознаки даного процесу: 1) систематизація законодавства; 2) уніфікація термінології; 3) створення механізму перевірки законопроектів [3, с. 14]. На нашу думку, дані аспекти

все ж доцільніше розглядати як складові процесу адаптації трудового законодавства України до законодавства Європейського Союзу, а не як ознаки. Систематизація законодавства, уніфікація термінології та створення механізму перевірки законопроектів складають у сукупності процес адаптації законодавства, проте не є його характеристикою.

Тому, із урахуванням здійсненого аналізу, зробимо висновок, що адаптація трудового законодавства України до законодавства Європейського Союзу характеризується наступними ознаками:

1) процесуальність – тобто, поетапний характер процедури адаптації трудового законодавства України до законодавства Європейського Союзу;

2) інституціональність - реалізація шляхом впровадження спеціально уповноваженими державними органами організаційних, правових, соціально-економічних, науково-технічних процесів та заходів, спрямованих на зближення трудового законодавства України до змісту європейських правових принципів, стандартів та інших джерел права у цій сфері, які є обов'язковими для держав, що планують увійти до Європейського Союзу;

3) спрямованість - метою адаптації трудового законодавства України до законодавства Європейського Союзу є створення спільної системи правового регулювання трудових правовідносин у Європейському Союзі та в Україні;

4) пристосовність - для здійснення адаптації трудового законодавства України до законодавства Європейського Союзу необхідне урахування українських реалій.

Ознака процесуальності означає поетапний характер процедури адаптації трудового законодавства України до законодавства Європейського Союзу. Адаптація трудового законодавства України до законодавства Європейського Союзу являє собою складну процедуру, яку становлять як організаційні етапи (наприклад, вивчення та аналіз норм трудового права Європейського Союзу), так власне і етапи, пов'язані із безпосереднім внесенням змін до законодавства (розробка нормативно-правових актів трудового законодавства із урахуванням правових принципів, стандартів та інших джерел права у цій сфері, які є обов'язковими для держав, що планують увійти до Європейського Союзу, їх прийняття та введення в дію).

Інституціональність, на нашу думку, полягає у тому, що адаптація трудового законодавства України до законодавства

Європейського Союзу здійснюється спеціально уповноваженими державними органами (Президентом України, Кабінетом Міністрів України і міністерством юстиції України) та за допомогою спеціальних процесів та заходів, спрямованих на зближення трудового законодавства України до змісту європейських правових принципів, стандартів та інших джерел права у цій сфері, які є обов'язковими для держав, що планують увійти до Європейського Союзу. Прикладом таких спеціальних процесів є проведення експертизи проекту нормативно-правового акту чи процедура проходження законопроектом, розробленим із урахуванням правових принципів, стандартів та інших джерел права у цій сфері, які є обов'язковими для держав, що планують увійти до Європейського Союзу, законодавчої процедури.

Ознака спрямованості полягає у тому, що адаптація трудового законодавства України до законодавства Європейського Союзу здійснюється із чітко визначеною метою - створення спільної системи правового регулювання трудових правовідносин у Європейському Союзі та в Україні. Це означає, що результатом адаптації трудового законодавства України має стати приведення його змісту до такого стану, за його трудове законодавство України та трудове законодавство Європейського Союзу будуть характеризуватись спільними принципами та стандартами, а джерела трудового права Європейського Союзу стануть джерелами трудового права України.

Останньою виділеною нами ознакою адаптації трудового законодавства України до законодавства Європейського Союзу є ознака пристосовності. Її зміст полягає у тому, що адаптація трудового законодавства України до законодавства Європейського Союзу не має перетворитись лише в перенесення норм джерел трудового права Європейського Союзу до трудового законодавства України, адже країни Європейського Союзу та Україна мають різні правові традиції, характеризуються різним рівнем розвитку економіки, різні законодавчо передбачені гарантії для працівників і роботодавців. Тому, будь-яке внесення змін до трудового законодавства України має здійснюватись із урахуванням реальних можливостей забезпечити їх виконання. Саме тому, мова і йде саме про адаптацію трудового законодавства, а не про його транспозицію.

Список використаних джерел

1. Коломоєць Т. О. Адаптація інформаційного законодавства України до вимог ЄС як складова сучасного вітчизняного

правотворчого процесу: монографія; М-во освіти і науки України, Запор. нац. ун-т, Нац. гірн. ун-т. Д. : НГУ, 2013. 164 с.

2. Гапон О. Є. Адаптація трудового законодавства України про час відпочинку до законодавства Європейського Союзу: автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05; М-во освіти і науки України, Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. Київ, 2015. 20 с.

3. Пусан К. Б. Адаптація національного законодавства України у сфері праці суддів до законодавства Європейського Союзу: автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05; М-во освіти і науки України, Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. Київ, 2015. 19 с.