

НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ 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*

Сутністю проблеми відсутності комунікації між державою та громадськістю, яка є незлагодженою та неузгодженою, можливо вважати недостатність дій щодо заохочення такої діяльності з боку держави, відсутність відповідальності за неврахування думки громадськості щодо змін у трудовому законодавстві відповідно до європейського законодавства та відсутність спеціалізованої консультації із суб'єктами права, яких безпосередньо буде стосуватись проведена адаптація. Для вирішення даної проблеми необхідно дещо удосконалити правове регулювання як соціального партнерства, так і органів, які відповідають за координацію діяльності щодо адаптації трудового законодавства.

Так, ст. 10 Закону України «Про соціальний діалог» визначено право сторін соціального діалогу «брати участь у діяльності міжнародних організацій, у міжнародних конференціях та інших заходах» [1]. Таке право визначає формальну та фактичну можливість кожної із сторін соціального діалогу бути повідомленою про останні зміни та тенденції у правовому регулюванні трудових відносин, а отже їх досвід може сприяти не просто адаптації трудового законодавства до законодавства ЄС, але прийняттю актуальних законодавчих актів, які б не потребували швидкої зміни та реформування. Більше того, саме сторони соціального діалогу краще знають, яка сама форма закріплення буде більш дієвою або які засоби забезпечення необхідно використати для гарантування втілення нової норми, а не

просто перенесення її змісту з метою виконання формальної вимоги.

Відповідно, варто доповнити ч. 2 ст. 12 Закону України «Про соціальний діалог» [1] п. 9, у якому закріпити нову функцію Національної тристоронньої соціально-економічної ради такого змісту: «Національна рада виробляє спільну позицію та надає рекомендації і пропозиції щодо шляхів адаптації трудового законодавства до *acquis communautaire*». Оскільки дана функція була попередньо відсутня, то саме її запровадження дозволить розпочати постійну діяльність у контексті комплексних змін до законодавства. Вказівка ж на термін «*acquis communautaire*» зроблена для уникнення неправильного тлумачення, підтримання спільної термінології та можливості аналізувати правильність обраної основи для адаптації, адже дефініція даного терміна законодавчо закріплена.

Також необхідно доповнити ч. 4 ст. 12 Закону України «Про соціальний діалог» [1], у якій визначені права Національної тристоронньої соціально-економічної ради, новим п. 5 у такій редакції: «Національна тристороння соціально-економічна рада має право співпрацювати із органами, до компетенції яких входить проведення дій та забезпечення взаємодії із недержавними інституціями під час виконання Загальнодержавної програми адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу». Таким чином, Національну тристоронню соціально-економічну раду виділено як орган, до якого можливо безпосередньо звертатись із пропозиціями, а також зроблено вказівку на програмну діяльність, для досягнення мети якої й має проводитись адаптація. Проте залишається проблема можливості урахування наданих пропозицій уповноваженими органами.

Саме тому варто дещо удосконалити діяльність Урядового офісу координації європейської та євроатлантичної інтеграції, оскільки саме він здійснює виконавчі функції щодо визначення переліку документів для перекладу норм *acquis communautaire*, а також бере участь у розробленні стратегії адаптації. З цією метою його повноваження щодо взаємодії із громадськістю, які закріплені у ч. 18 ст. 4

відповідної Постанови [2], слід доповнити наступним чином: «Урядовий офіс відповідно до покладених на нього завдань проводить координацію діяльності із Національною тристоронньою соціально-економічною радою щодо пропозицій стосовно адаптації трудового законодавства, а також інформування». Таким чином, під час формування законопроектів можливо буде включити й пропозиції суб'єктів трудового права, які відображають їх бачення проблемних аспектів та шляхів їх вирішення завдяки наближенню до законодавства ЄС. Гарантією ж урахування є обов'язок подання відповідних звітів про проведену роботу щодо координації та інформування Прем'єр-міністру України. Крім того, законодавче закріплення права на співпрацю вимагатиме й більш обґрунтованих причин у відмові, що зменшить випадки неправомірних дій та невиконання відповідних обов'язків.

Ще однією проблемою пов'язаною із адаптацією національного трудового законодавства до законодавства ЄС, є невикористання єдиної та належної термінології. Дана проблема викликана декількома факторами, основним із яких є неупорядкованість та несистематичність реформування. Як наслідок, зміни, які вносились до окремих нормативно-правових актів, не були узгоджені із іншими законодавчими актами. Найбільш яскравим прикладом зазначеного є термін «роботодавець», про який В. Л. Костюк зазначає, що «він є новим для законодавства, а у КЗпП України замість нього вживається вираз «власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа» [3, с. 88]. Саме ж визначення міститься у профільному законі щодо професійних спілок, а не у КЗпП України, що значно ускладнює його знаходження та ознайомлення із ним суб'єктами трудових відносин. У контексті саме адаптації трудового законодавства виникає питання щодо запровадження сучасного терміна «роботодавець» у КЗпП чи залишення уже існуючого терміна «власник підприємства, організації чи установи».

Для усунення такої проблеми адаптації трудового законодавства України до законодавства ЄС, як відсутність єдиної та належної термінології, необхідно провести певний комплекс дій. У першу

чергу, варто удосконалити Кодекс законів про працю [4] шляхом його доповнення новою ст. 9-2 у такій редакції: «Під терміном «власник або уповноважений ним орган» слід розуміти поняття роботодавця, що закріплене у ч. 1 ст. 1 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності». Вказівка на тотожність даних понять дозволить надалі вживати термін «роботодавець», який відповідає європейській практиці. Наступним кроком є переклад українською мовою вищенаведених законодавчих актів ЄС та проходження ними процесу адаптації. У даному аспекті проблемним моментом можливо вважати надмірну різновекторність роботи щодо адаптації та можливе невиділення тих правових інститутів, які наразі відсутні у вітчизняному законодавстві.

Саме тому варто дещо деталізувати повноваження щодо проведення роботи по адаптації трудового законодавства до законодавства ЄС, які закріплені за Міністерством соціальної політики. З цією метою слід викласти ч. 100 ст. 4 Положення про Міністерство соціальної політики [5] у такій редакції: «Мінсоцполітики згідно з покладеними на нього завданнями установлює порядок перекладів *acquis communautaire* та проведення адаптації трудового законодавства до нього у таких аспектах: робочий час; охорона праці; недискримінація та рівність; телеробота; дисципліна праці; юридична відповідальність за порушення норм; право на захист суб'єктів трудових відносин; відпустки; оплата праці; соціальне забезпечення та захист». У даному випадку визначено, що адаптацію варто здійснювати у відповідності з положеннями *acquis communautaire*. Крім того, закріплення переліку сфер діяльності, якими займається Мінсоцполітики, дозволяє зробити його діяльність більш точною та встановити обов'язок охоплення усіх інститутів трудового права. Завдяки більшій кількості перекладів та наданих пропозицій для адаптації можна вдосконалювати трудове законодавство більш ґрунтовно та не створювати проблему різниці термінів або позначення різними термінами одного й того ж явища чи відсутності правильного терміну для позначення трудового явища.

Ще однією практичною проблемою адаптації трудового законодавства України до законодавства ЄС можна вважати неперіоритетність адаптації трудового законодавства, адже більшість трудових інститутів не включені до переліку пріоритетних напрямів. Так, розділом 5 Закону України «Про Загальнодержавну програму адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу» відповідно до Угоди про партнерство та співробітництво між Україною та ЄС, яка уже не є чинною [6], визначено 16 пріоритетних напрямів адаптації, до яких із інститутів трудового права входить лише охорона праці. Така ситуація не може позитивно позначитись на швидкості, ініціативності та якості адаптації трудового законодавства, оскільки останнє фактично здійснюється залежно від того, залишився час та кошти після проведення плану адаптації у пріоритетних напрямках чи ні. Варто наголосити, що трудове законодавство регулює питання реалізації особою власного права на працю, а це є складовою забезпечення права на гідне життя та самореалізацію.

Відповідно, варто внести зміни до завдань Центру європейського та порівняльного права, який здійснює науково-інформаційне забезпечення адаптації. З цією метою пропонуємо доповнити ст. 6 Положення про Центр європейського та порівняльного права [7] новою ч. 8 наступного змісту: «Центр має право співпрацювати із центральним органом виконавчої влади, який формує та реалізує державну політику у сфері соціальної політики та загальнодержавного обов'язкового пенсійного страхування, у питаннях реалізації плану проведення перекладів та їх порівняльного аналізу із чинним законодавством для адаптації трудового законодавства в рамках, які визначені завданням такого центрального органу виконавчої влади». Оскільки саме Центром здійснюється переклад та науковий аналіз, то співпраця між даними органами дозволить залучити фахівців до проведення адаптації, не створюючи при цьому дублюючого за своїми функціями департаменту чи відділу у складі Міністерства, а отже, й економлячи кошти Державного бюджету. Варто також наголосити, що можливість комунікації із органами публічної влади закріплена у завданнях Центру, тому деталізація щодо органу лише

слугуватиме заохоченням та приводом для відслідковування ефективності конкретної їх діяльності, що позитивно позначиться на результатах роботи, спрямованої на адаптацію трудового законодавства. Як наслідок, адаптація трудового законодавства матиме уже постійний характер, незважаючи на формально неперіоритетний її напрям.

Список використаних джерел:

1. Про соціальний діалог: Закон України від 23.12.2010 № 2862-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2010. № 28. С. 1353.
2. Про Урядовий офіс координації європейської та євроатлантичної інтеграції: Постанова Кабінету Міністрів від 04.10.2017 № 1759. *Офіційний вісник України*. 2017. № 84. С. 11.
3. Костюк В.Л. Проблеми правового становища роботодавця за КЗпП України та проекту трудового кодексу України: порівняльно-правовий аналіз. *Наукові записки. Серія: Юридичні науки*. 2009. Том 90. С. 87-90.
4. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15.09.1999 № 1045-XIV. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*. 1999. №. 45. С. 397.
5. Про затвердження Положення про Міністерство соціальної політики України: Постанова Кабінету Міністрів від 17.06.2015 № 423. *Офіційний вісник України*. 2015. № 51. С. 52.
6. Про Загальнодержавну програму адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу: Закон України від 18.03.2004 № 1629-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2004. № 29. С. 367.
7. Про затвердження Положення про Центр європейського та порівняльного права: Наказ Міністерства юстиції України від 28.10.2004 № 126/5. *Офіційний вісник України*. 2004. № 44. С. 183.