

В. Л. КОСТЮК

ПРАВОВІ АКТИ ЄВРОПЕЙСЬКИХ ІНСТИТУЦІЙ ВЛАДИ У КОНТЕКСТІ СТАНОВЛЕННЯ СУЧАСНОЇ МОДЕЛІ ТРУДОВОЇ ПРАВОСУБ'ЄКТНОСТІ

Досліджуються напрями впливу правових актів європейських інституцій влади на формування новітньої моделі трудової правосуб'єктності. Аналізуються науково-теоретичні підходи, правові акти Ради Європи та Європейського Союзу. Вказується на основоположну роль цих актів на сучасний етап розвитку в Україні трудового законодавства, трудової правосуб'єктності.

Ключові слова: *трудове законодавство, трудова правосуб'єктність.*

Исследуются направления влияния правовых актов европейских институтов власти на формирование новой модели трудовой правосубъектности. Анализируются научно-теоретические подходы, правовые акты Совета Европы и Европейского Союза. Указывается на основополагающую роль этих актов на современный этап развития в Украине трудового законодательства, трудовой правосубъектности.

Ключевые слова: *трудоное законодательство, трудовая правосубъектность.*

This article investigates the impact areas of legal acts of the institutions of power in forming the newest model of labor law. Analyzes of scientific and theoretical approaches, legal acts of the Council of Europe and the European Union. Indicate on the fundamental role of these acts on the current stage of development in Ukraine labor legislation, labor law. Conclusions.

Key words: *labor law, labour personality.*

Становлення України як демократичної, соціальної та правової держави зумовлює формування якісно нових підходів до розуміння взаємодії суспільства, особи та держави у сфері праці, напрями та сфери їх впливу на стан та динаміку розвитку ринкових трудових відносин. У цьому контексті важливого значення набуває проблема врахування досвіду та практики держав з ринковою економікою, з точки зору проведення соціально орієнтованих реформ, у тому числі трудових відносин. Адже організація та проведення таких реформ має забезпечувати незворотність демократичних перетворень суспільства та держави. Йдеться про досвід держав-членів ЄС, законодавство яких намітило вирішення цілої низки проблем, які є актуальними для України¹. Тим більше, що для нашої держави важливим є досвід ЄС у адекватному реагуванні на сучасні соціальні виклики, продиктовані подоланням системних кризових явищ у фінансово-економічній сфері, оптимізацією ринку праці як складного економіко-правового механізму взаємодії працівників, роботодавців та держави у сфері праці. Певної активізації цим процесам додало внесення на розгляд Верховної Ради України проекту Трудового кодексу – базового закону в сфері праці, основним завданням якого має стати цілісне та системне регулювання трудових відносин та забезпечення формування новітньої моделі трудової правосуб'єктності. Адже за своєю правовою суттю трудова правосуб'єктність відображає правове становище учасників трудових відносин.

Здійснюючи науково-теоретичне дослідження ролі та значення правових актів європейських інституцій влади та формування новітньої моделі трудової правосуб'єктності, зазначимо, що у юридичній літературі цим проблемам частково

приділяли увагу в своїх працях такі вчені-юристи: Н. Б. Болотіна, М. І. Іншин, В. В. Лазор, Л. І. Лазор, А. Р. Мацюк, П. Д. Пилипенко, В. І. Прокопенко, О. І. Процевський, Н. М. Хуторян, Г. І. Чанишева, О. М. Ярошенко та ін. Проте, з позиції сьогодення, в умовах активізації кодифікаційних процесів у сфері праці, потреби якісного реформування трудових відносин, зазначена проблематика не втрачає своєї актуальності.

Насамперед зосередимо увагу на впливі на формування трудової правосуб'єктності правових актів Ради Європи та ЄС.

Принагідно відзначимо, що серед базових актів, які були ухвалені Радою Європи, можна виділити Конвенцію про захист прав людини і основоположних свобод (надалі – Конвенція), яка є чинною на території України та передбачає правові механізми захисту прав людини². Як зазначає Т. Хаммарберг, Європейська конвенція з прав людини лежить в основі унікальної європейської системи захисту прав людини³ та визначає основоположні європейські стандарти прав людини. Тому заслуговує на увагу позиція академіка В. Тація, який підкреслює важливість імплементації європейських стандартів у галузі прав людини в Україні⁴. Особливо це стосується трудових прав, які виступають ядром трудової правосуб'єктності за міжнародно-правовими актами. Крім того, положення зазначеної Конвенції передбачають створення Європейського суду з прав людини як ключового міжнародного інституту в захисті прав та свобод особи, зокрема трудових. Приєднавшись до Конвенції, Україна значно посилила ефективність гарантованих національним законодавством та Конвенцією прав та свобод. Отже, громадяни України мають безперешкодне право звертатись до Європейського суду з прав людини за захистом будь-якого трудового права. Слід підкреслити, що в сучасних умовах роль та значення цієї європейської інституції у контексті розвитку національного трудового законодавства та розвитку сучасної моделі трудової правосуб'єктності має посилюватись. Нагадаємо, ще у 2006 р. Верховна Рада України ухвалила Закон України «Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини»⁵. Цей Закон передбачає, що Рішення є обов'язковим для виконання Україною відповідно до ст. 46 Конвенції. Також він визначає, що суди застосовують при розгляді справ Конвенцію та практику Суду як джерело права. Для цілей посилання на текст Конвенції суди використовують офіційний переклад Конвенції українською мовою.

Важлива роль у міжнародно-правовому регулюванні трудової правосуб'єктності належить Європейській соціальній хартії⁶, нормами якої визначено ключові права та принципи щодо регулювання праці, а саме: кожна людина повинна мати можливість заробляти собі на життя професією, яку вона вільно обирає; усі працівники мають право на справедливі, безпечні та здорові умови праці; усі працівники мають право на справедливий винагороду, яка забезпечить достатній життєвий рівень для них самих та їхніх сімей; усі працівники та роботодавці мають право на укладання колективних договорів; працюючі жінки у разі материнства мають право на особливий захист; кожна людина має право на належні умови для професійної орієнтації, метою якої є допомогти їй вибрати професію згідно зі своїми особистими здібностями та інтересами; усі працівники мають право на гідне ставлення до них на роботі тощо.

За своєю суттю зазначені права є правами-принципами, визначають міжнародно-правові основи трудової правосуб'єктності працівника. Крім того, слід підкреслити, що норми Європейської Соціальної Хартії покладають на уповнова-

жені владні органи держав-членів ЄС обов'язок щодо імплементації її положень.

Невід'ємною складовою сучасного міжнародно-правового регулювання трудової правосуб'єктності є правове регулювання цих питань у межах ЄС. Зауважимо, що соціально-економічний та правовий розвиток ЄС тісно пов'язаний із формуванням єдиної та цілісної стратегії щодо вироблення правил регулювання єдиного ринку праці, формування цілісної концепції трудової правосуб'єктності працівників, роботодавців, професійних спілок та інших учасників, які беруть участь у трудових відносинах. Підкреслимо, що правове регулювання цих питань має комплексний характер, оскільки передбачає, по-перше, ухвалення загальноєвропейських принципів, норм та засад у сфері праці; по-друге, вироблення норм та правил регулювання у межах окремих держав – членів ЄС з питань праці.

Специфічність правового регулювання у межах ЄС полягає у тому, що воно уособлює у собі ознаки міжнародного і національного, публічного і приватного, матеріального і процесуального права та закріплене як на рівні актів законодавства, так і прецедентів⁷. У зв'язку з цим слід звернути увагу на особливе місце міжнародного договору у системі законодавства ЄС, оскільки сам ЄС був заснований міжнародними договорами.

Залежно від предмета договору, цілей укладання, суб'єктного складу сторін, підсудності Суду ЄС та наслідками для країн, що приєднуються до ЄС, виділяють кілька груп договорів: установчі договори, договори про приєднання, угоди, що укладаються державами-членами між собою в рамках Європейських Співтовариств та Європейського Союзу, а також угоди, що укладаються з державами, що не є членами Європейського Союзу, та міжнародними організаціями.

Концептуальні засади формування трудової правосуб'єктності у межах держав-членів ЄС були закладені у Хартії ЄС про основні соціальні права трудящих⁸, яка визначає основні трудові права працівників: переїжджати з метою пошуку робіт з однієї держави-члена до іншої; на справедливий винагороду; займатися будь-якою діяльністю на тих самих умовах, що застосовуються до працівників, які займаються такою самою діяльністю в країні перебування; на поліпшення умов праці; на свободу об'єднання та укладення колективного договору; на професійну підготовку; на отримання інформації і консультацій та участь у прийнятті рішень тощо.

Значною мірою питання міжнародно-правового регулювання трудової правосуб'єктності знайшли свою конкретизацію у директивах ЄС. Як справедливо підкреслюють професори Н. М. Хуторян, Г. І. Чанишева та інші вчені, однією з основних директив, якою регламентується право працівників на отримання інформації про умови трудового договору або трудового контракту, є Директива 91/533/ЄЕС від 14 жовтня 1991 р.⁹ Директива 2002/14/ЄС про встановлення загальних положень про інформування та консультування працівників у Європейському Співтоваристві¹⁰ передбачає покладення на роботодавця обов'язків щодо інформування та консультування працівників з питань: діяльності підприємства або установи, їх економічного розвитку; стану зайнятості на підприємстві, установі, а також можливих заходів про збереження рівня зайнятості; змін в організації умов праці, трудових договорів або контрактів. Ці та інші директиви, укладені в межах ЄС, знаходять свою конкретизацію в національних законодавствах кожної із держав – членів ЄС.

У контексті характеристики співробітництва України та ЄС у сфері праці заслуговує на увагу Угода від 14 червня 1994 р. про партнерство і співробітництво

між Україною і Європейськими Співтовариствами та їх державами-членами¹¹. Ця Угода передбачає, що оскільки це дозволено законами, умовами та процедурами, що застосовуються в кожній державі-члені, Співтовариство та його держави-члени намагаються забезпечити, щоб статус українських громадян, які на законних засадах працюють на території держави-члена, не допускав жодної дискримінації з причин громадянства щодо умов праці, винагороди за працю або звільнення з роботи порівняно з їх власними громадянами. У свою чергу, дотримуючись законів, умов та процедур, які застосовуються в Україні, Україна намагається забезпечити громадянам держав-членів, які на законних засадах працюють на території України, ставлення, вільне від будь-якої дискримінації з причин громадянства щодо умов праці, винагороди за працю або звільнення з роботи порівняно зі своїми власними громадянами (ст. 24).

Держави-члени ЄС можуть укладати й інші міжнародні акти у межах цієї регіональної інституції, які заслуговують на окреме наукове дослідження.

Об'єктивний процес розвитку взаємовідносин між Україною та ЄС, неодноразово декларовані наміри щодо вступу України до ЄС закладають засади співробітництва між Україною та ЄС, поглиблюється двостороння база для правового регулювання відносин між ними. Незважаючи на те, що в Україні ухвалено низку нормативно-правових актів, спрямованих на узгодження та зближення законодавств¹², все ж конструктивним вбачається укладення нової угоди про основи співробітництва¹³. Укладення такої угоди також сприятиме більш активному процесу розвитку в Україні новітнього ринкового трудового законодавства, яке адекватно відображало б стан суспільно-трудових відносин, потреби та інтереси основних учасників соціального партнерства.

Слід також зазначити, що європейська соціальна політика ґрунтується на договорах і положеннях, які впливають з них, серед яких слід виокремити: а) вільне переміщення працівників і громадян загалом; б) соціальне забезпечення трудящих-мігрантів і європейських громадян, які переміщуються в межах Європейського Союзу; в) стимулювання рівності між працюючими чоловіками й жінками; г) мінімальні соціальні стандарти або стандарти, що забезпечують гармонізацію правил, зокрема в питаннях безпеки й гігієни праці; д) розвиток соціального діалогу й укладання європейських колективних угод про відпустку для догляду за дитиною й роботу на умовах неповного робочого часу¹⁴.

Отже, подальший процес співробітництва України та ЄС вимагатиме подальшої адаптації трудового законодавства України до законодавства ЄС, укладення більш змістовних угод з питань трудових відносин між Україною та ЄС, а також між Україною та окремими державами ЄС, що дозволить забезпечити належний рівень захисту трудових прав громадян України, які працюють на території держав – членів ЄС.

У контексті даного дослідження доречним буде вказати, що в умовах глобалізації економічних та соціально-трудових відносин Україна має активізувати процес укладення двосторонніх договорів з питань трудових відносин, які мають спрямовуватись на посилення правових механізмів реалізації, гарантування та захисту трудових прав та інтересів працівників – громадян України, які працюють на території інших держав, а також забезпечення інтересів роботодавців, які на території України залучають працю працівників, що є громадянами інших держав або особами без громадянства, а також підвищення відповідальності держав у сфері порушень прав людини. Крім того, з позицій сьогодення одним із ключових

аспектів міжнародно-правового регулювання трудової правосуб'єктності є укладення двосторонніх міжнародних договорів з державами, які мають спільні кордони з Україною, що дозволило б більш дієво захищати трудові права наших громадян, які працюють на території цих держав, особливо Російської Федерації. Відповідно до ст. 9 Конституції України чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, є частиною національного законодавства України. Умови та порядок набуття чинності на території міжнародних договорів, у тому числі з питань трудової правосуб'єктності, регламентується нормами Закону України «Про міжнародні договори України»¹⁵. Отже, міжнародні договори України з питань трудової правосуб'єктності є невіддільною складовою національного трудового законодавства. На це вказує і Віденська конвенція про міжнародні договори (1969 р.)¹⁶. Доречно підкреслити, що зазначена Конвенція визначає чинність міжнародних договорів на території України, передбачаючи певні їх переваги порівняно з внутрішнім правом.

Теоретико-правове дослідження міжнародно-правових актів у сфері трудового права дає можливість констатувати, що вони відображають міжнародні стандарти трудових прав людини, гарантій їх здійснення, трудові обов'язки та закладають основи міжнародно-правовій моделі трудової правосуб'єктності.

У контексті досліджуваної проблематики заслуговують на окрему увагу положення проекту Трудового кодексу України¹⁷, проект якого перебуває на розгляді у Верховній Раді України. Змістовний аналіз положень глави II «Нормативно-правові та інші акти, що регулюють трудові відносини» (статті 11–18) дає підстави для висновку про відсутність належних правових механізмів врахування рішень та практики Європейського Суду з прав людини при формуванні національного трудового законодавства. Аналогічна проблема стосується врахування рішень ЄС у сфері праці при прийнятті трудового законодавства. Тому нині дещо складно вести мову про належну імплементацію у національне трудове законодавство європейських цінностей та практики у сфері праці. Водночас динаміка здійснення в Україні демократичних перетворень передбачає вироблення відповідних механізмів, що сприятиме формуванню та становленню в Україні сучасної моделі трудового законодавства і, як наслідок, ефективного ринку праці та сучасної концепції трудової правосуб'єктності, яка забезпечувала б посдання потреб та інтересів учасників трудових відносин, сприяла б подальшій їх демократизації. Тому проект Трудового кодексу потребує суттєвого доопрацювання та корегування в сторону посилення ефективності трудових прав та інтересів учасників трудових відносин на основі врахування європейських стандартів та принципів у сфері праці.

Основоположними принципами міжнародної моделі трудової правосуб'єктності є: 1) верховенство трудових прав працівників; 2) оптимальне співвідношення трудових прав та обов'язків працівника та роботодавця; 3) гарантування чітких механізмів дотримання трудових прав працівника та роботодавця; 4) забезпечення трудових прав трудового колективу та професійної спілки; 5) чіткість правового регулювання повноважень юрисдикційних органів у сфері праці.

Основними міжнародно-правовими тенденціями становлення національної моделі трудової правосуб'єктності слід визначити такі: 1) посилення процесу адаптації законодавства ЄС у сфері праці у національне трудове законодавство; 2) активізація процесу укладення нової угоди з державами – членами ЄС у сфері

регулювання трудових відносин, зокрема захисту прав та інтересів громадян, які працюють на ринку праці ЄС; 3) посилення процесу укладення більш дієвих угод з державами, які мають спільні кордони з Україною у сфері регулювання трудових відносин; 4) вироблення більш дієвого врахування практики Європейського Суду з прав людини у сфері праці у національному законодавстві України; 5) врахування досвіду та практики держав – членів ЄС у сфері праці.

1. Процевський О. Чи є підстави для перегляду права України? // Юридичний вісник України. – 2009. – №37. – 12-18 вересня. **2. Про ратифікацію** Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод 1950 року, Першого протоколу та протоколів №№ 2, 4, 7 та 11 до Конвенції // Відомості Верховної Ради України. – 1997. – №40. – Ст.263. **3. Хаммарберг Т.** Європейські стандарти з прав людини та Україна // Право України. – 2010. – №10. – С. 19-20. **4. Тацій В.** Імплементация європейських стандартів у галузі прав людини – важливий напрям правової політики України // Право України. – 2010. – № 10. – С. 50-53. **5. Про виконання** рішень та застосування практики Європейського Суду з прав людини: Закон України від 23 лютого 2006 року №3477-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2006. – № 30. – Ст. 260. **6. Про ратифікацію** Європейської соціальної хартії (переглянутої): Закон України від 14 вересня 2006 року №137-V // Відомості Верховної Ради України. – 2006. – № 43. – Ст. 418. **7. Lasok D., Bridgu J.W.** law and Institutions of the European Communities, 5-th ed L. – 1991. – P. 82. **8. Хартія ЄС** про основні соціальні права трудящих. Хартія від 9.12. 1989 р. – Законодавчі і нормативні акти з банківської діяльності. – 2003. – № 10. – С. 268-277. **9. Гармонізація** трудового законодавства України із законодавством Європейського Союзу: [Монографія] / Н.М.Хуторян, Ю.В.Баранюк, С.В.Дріжчана, Л.П.Гарашенко, І.П. Лаврінчук, О.В.Макогон, М.П.Стадник, Г.І.Чанишева; Відп. ред. Н.М.Хуторян. – К.: ТОВ «Видавництво «Юридична думка», 2008. – С. 37. **10. Про встановлення** загальних положень про інформування та консультування працівників в Європейському Союзі: Директива Європейського парламенту та Ради 2002/14/ЄС від 11.03. 2002 р. – OJ2002L080/29. **11. Угода** про партнерство і співробітництво між Україною і Європейськими Співтовариствами та їх державами-членами: Угода від 14.06.1994 р. // Офіційний вісник України. – 2006. – № 24. – Ст. 203. **12. Про концепцію** адаптації законодавства України до законодавства ЄС: Постанова Кабінету Міністрів України від 16.08. 1999 р. № 1496 // Офіційний вісник України. – 1999. – №33. – Ст.1735. **13. Омельченко О.Л.** Адаптації трудового законодавства України до законодавства ЄС// Південноукраїнський часопис. – 2009. – № 4. – С.4; **Скрипнюк О.** Європейський вибір України: проблеми реалізації принципу законності // Право України. – 2009. – №1. – С.97–98. **14. Омельченко О.Л.** Адаптація трудового законодавства України до законодавства Європейського Союзу: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук // Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України. – К., 2010. – 19 с. **15. Про міжнародні** договори України: Закон України від 29.06.2004 р. №1906-IV// Відомості Верховної Ради України. – 2004. – № 50. – Ст.540. **16. Про приєднання** Української Радянської Соціалістичної Республіки до Віденської конвенції про право міжнародних договорів: Указ Президії Верховної Ради Української РСР від 14.04.1986 р. // Відомості Верховної Ради Української РСР. – 1986. – № 17. – Ст. 343. **17. Проект** Трудового кодексу України: Законопроект, реєстр.№1108 від 04.12.2007 р. (у редакції від 02.04.2012 р.) / [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://gska2.rada.gov.ua>.