

11. Цивільний кодекс України : прийнятий Верхов. Радою України 16.01.2003 №435-V // Відом. Верхов. Ради України. – 2003. – №40. – Ст. 356.
12. Про телекомунікації : Закон України від 18.11.2003 №1280-IV // Відом. Верхов. Ради України. – 2004. – №12. – Ст. 155.
13. Про захист економічної конкуренції : Закон України від 11.01.2001 №2210-III // Відом. Верхов. Ради України. – 2001. – №12. – Ст. 64.
14. Про доступ до публічної інформації : Закон України від 13.01.2011 №2939-VI // Відом. Верхов. Ради України. – 2011. – №32. – Ст. 314.
15. ДСТУ 2226–93 Автоматизовані системи. Терміни та визначення. – К. : Держстандарт України, 1993. – 92 с.

*Водорезова Сусанна Робертівна – здобувач кафедри господарського права
Національного юридичного університету ім. Ярослава Мудрого,
провідний юрисконсульт ДУ «Інститут медичної радіології
ім. С. П. Григор'єва НАМН України»*

Т. І. Мостицька

ПИТАННЯ АДАПТАЦІЇ ЗАКОНОДАВСТВА З ОХОРОНИ ПРАЦІ У ПРОЦЕСІ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ

У статті розглянуті питання адаптації законодавства з охорони праці у процесі євроінтеграції, що передбачає реформування правової системи України та поступове приведення її у відповідність із європейськими стандартами охорони праці та трудового законодавства в цілому.

Ключові слова: охорона праці, європейські стандарти охорони праці, трудове законодавство.

Сьогодні наша держава перебуває на шляху інтеграції до Європейського співтовариства, процесу який передбачає собою реформування та адаптацію до європейських стандартів всієї системи національного законодавства. В свою чергу, реформування законодавства в сфері охорони та оплати праці, флексибілізації ринку праці, а також системи пенсійного та соціального забезпечення є одними з найактуальніших, адже, як показує світовий досвід, ці процеси є вирішальними для успішного проходження етапу євроінтеграції, а також розвитку економіки держави.

Треба зазначити, що відносини між Україною та Європейським Союзом (далі – ЄС) були започатковані ще у грудні 1991 року, коли Міністр

закордонних справ Нідерландів, який в той час обіймав посаду Президента ЄС, офіційно визнав незалежність України від імені Європейського Союзу. І з того часу, не дівлячись на обставини, які відбувалися в державі, головною ціллю української зовнішньої політики було і досі є, досягнення фінального кроку цього процесу – стати повноцінним членом ЄС. Як зазначено у Законі України «Про засади внутрішньої і зовнішньої політики», зовнішня політика держави направлена зокрема на «забезпечення інтеграції України в європейський політичний, економічний, правовий простір з метою набуття членства в Європейському Союзі [1]. В свою чергу, процес євроінтеграції знайшов своє продовження 21 березня та 27 червня 2014 року, коли під час двоступеневої процедури була підписана Угода про Асоціацію з Європейським Союзом, яка була ратифікована Верховною Радою України 16 вересня 2014 року, одночасно з Європейським Парламентом. Все це дозволило нашій державі встановити регулярний діалог між Україною та ЄС на засадах співпраці з питань розвитку економіки, політики, торгівлі та реалізації соціальних програм.

Зважаючи на те, що Україна – це європейська держава, яка поділяє багатовікові європейські цінності та стандарти, одним з визначальних процесів євроінтеграції – є процес адаптації законодавства України до *acquis communautaire*. Ця процедура бере свій початок ще з прийняття Закону України «Про Загальнодержавну програму адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу», «Угоди про партнерство і співробітництво між Україною і Європейськими Співтовариствами та їх державами-членами», а також в Постанові Кабінету Міністрів України «Про Концепцію адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу». Згідно зазначеної постанови, «адаптація законодавства України до законодавства Європейського Союзу є процесом зближення та поступового приведення законодавства України у відповідність до законодавства Європейського Союзу» [2], таким чином можна зробити висновок, що поняття «адаптація» передбачає собою «пристосування чинних внутрішньодержавних норм до нових міжнародних зобов'язань держави без внесення будь-яких змін в її законодавство [3].»

Одже, якщо певна країна має на меті приєднатися до Європейського Союзу, вона повинна реформувати своє законодавство таким чином, щоб привести його у повну відповідність з діючим правом ЄС. В свою чергу,

адаптація законодавства в сфері захисту праці та трудових правовідносин є однією з пріоритетних, у зв'язку з тим що, соціально-трудовим правам громадян країн, які є членами ЄС приділяється особлива увага, а також вимагається високий рівень реалізації прав працівників. З іншого боку, адаптація трудового законодавства дозволить реформувати весь ринок праці в нашій державі і реалізувати його потенціал, використовуючи при цьому можливості ЄС, що в свою чергу призведе не тільки до зміни рівня дотримання та реалізації прав людини, але й до стрімкого економічного розвитку.

Треба зазначити, що не дивлячись на те, що вивченням процесу гармонізації законодавства займалися багато вчених, серед яких В. В. Жернаков, В. С. Венедиктов, О. І. Процевський та ін., ряд нагальних проблем адаптації саме трудового законодавства України до норм Європейського Союзу все одно залишалося поза рамками наукових досліджень держави.

І хоча загалом трудове законодавство України відповідає встановленим нормам ЄС, детальний аналіз вітчизняних норм щодо охорони праці дозволяє зробити висновок, що ця система не є досконалою.

Як відомо, політика Європейського Союзу в сфері охорони праці та дотримання прав працівників базується на таких засадах: 1) забезпечення відповідності товарів, що виробляються в рамках цього сектора, стандартам безпеки та гігієни; 2) захист працівників шляхом забезпечення відповідного рівня охорони праці. А головною метою політики з охорони праці є зведення до мінімуму показників професійних захворювань та травматизму на виробництві.

До того ж, останнім часом ця політика набуває ще однієї сфери застосування, яка отримала назву «добробуту на роботі», що має на меті зне тільки зменшення показників нещасних випадків чи професійних захворювань або взагалі їх відсутність, а й забезпечення сприятливих моральних та психологічних умов роботи. [4]

Серед нагальних проблем в сфері охорони праці нашої держави можна відзначити такі як: низький рівень трудової і технологічної дисципліни; невідповідність великої кількості нормативно-правових актів вимогам часу; відсутність діючої системи управління охороною праці на підприємствах, в організаціях, установах тощо; наявність безвідповідального ставлення роботодавців до стану охорони праці; недостатнє забезпечення працівників засобами колективного та індивідуального захисту; наявність дискримінації.

Однією з причин наявності зазначених недоліків у вітчизняній правовій системі є те, що на сьогоднішній день Україною ратифіковано менше половини обов'язкових для країн-членів Європейського Союзу європейських конвенцій, що регулюють найважливіші питання суспільного життя. До того ж в Україні відсутня доктрина прецедентного права, яка широко застосовується в європейських державах. Також поза увагою не можна залишати той факт, що багато міжнародно-правових актів відсутні в перекладі на українську мову, що також гальмує процес адаптації законодавства нашої держави.

За загальним правилом, процес адаптації законодавства до міжнародних та європейських стандартів складається з декількох етапів: визначення актів *acquis communautaire*, які регулюють правовідносини у певній сфері; переклад визначених актів європейського законодавства державною мовою країни, яка здійснює адаптацію; провадження комплексного порівняльного аналізу; розроблення рекомендацій стосовно проведення процесу гармонізації законодавства України з *acquis communautaire*; забезпечення політичного, економічного та соціального аналізу наслідків реалізації таких рекомендацій; складання переліку законопроектних робіт; підготовка проектів законів та інших нормативно-правових актів, включених до переліку законопроектних робіт, та запровадження процесу прийняття; моніторинг виконання процедури.

В останні роки актуальним вважається поглиблення процесу моніторингу та надання йому більш широкого значення, а саме постійного стеження компетентними органами держави правової системи ЄС на предмет змін у його законодавстві.

Як відомо, моніторинг (англ. *monitoring*) – безперервне стеження за певним процесом з метою виявлення його відповідності бажаному результату або тенденції його розвитку. З огляду на це, запровадження такого процесу у сфері охорони праці, який би доповнювався дослідженнями аналізу громадської думки та інформації, оприлюдненої у засобах масової інформації щодо стану ринку праці, її охорони, ставлення працівників до сучасного рівня зайнятості в умовах економічної кризи, а також процесу флексибілізації ринку праці, дозволить з врахуванням такої інформації, підготувати пропозиції під час формування та реалізації державної політики в сфері охорони праці та трудових правовідносин, що в свою чергу буде сприяти швидкому реагуванню суб'єкта законодавчої ініціативи на найбільш актуальні проблеми в зазначених сферах,

щодо розробки та прийняття нових нормативно-правових актів, метою яких буде удосконалення та реформування існуючого трудового законодавства.

Також треба зазначити, що згідно досліджень С. В. Грищака, можна виділити такі форми адаптації законодавства як: апроксимація, імплементація, транспозиція, координація. До того ж науковець виділяє уніфікацію та гармонізацію як окремі види правової інтеграції [5].

До того ж, важливим є той факт, що не дивлячись на те, що запровадження процесу *acquis communautaire* в будь-якій державі несе в собі саме імперативний характер, адже без проведення цієї процедури країна не зможе претендувати на членство у ЄС, гармонізація вітчизняного законодавства до *acquis communautaire* має розглядатися не лише як виконання відповідного міжнародного зобов'язання, але й як послідовна та невід'ємна складова частина фундаментальної правової реформи, що відбувається в процесі глобальної економічної та політичної трансформації українського суспільства та розвитку нашої держави на всіх рівнях існування.

Важливим моментом є і те, що консультації із зацікавленими сторонами суспільства є невід'ємною частиною європейської інтеграції, тому логічним є запровадження на сучасному етапі процесу інтеграції України в ЄС всестороннього та широкого залучення підприємницьких та профспілкових організацій, соціальних груп та цілого ряду неурядових організацій у процес реалізації стратегії європейської інтеграції. До того ж процес гармонізації законодавства повинен відбуватися на базі не тільки внутрішнього реформування, але й із залученням до співпраці представників таких організацій як Міжнародна Організація Праці, ООН, Всесвітня Організація охорони здоров'я тощо.

Важливим етапом у реформуванні системи вітчизняного законодавства слід вважати участь нашої держави у конвенціях Ради Європи, які встановлюють спільні для Європейського Союзу стандарти охорони праці. Це обумовлено в першу чергу тим, що покращення системи охорони праці, а також технологічної безпеки в країнах-членах ЄС обумовлене впровадженням за останні роки цілої низки законодавчих і нормативних актів.

Як відомо, держави-члени ЄС обмежили свій суверенітет і делегували частину власних повноважень співтовариству, які у межах визначених повноважень видають законодавчі акти, обов'язкові для держав-

учасниць. Тому оновлення національних систем охорони праці з урахуванням європейського законодавства стосується, насамперед, нових учасників, законодавча система яких має відображати загальноєвропейські положення у сфері охорони праці.

Важливо зазначити, що основну роль у процесі адаптації трудового законодавства України до вимог Європейського Союзу є прийняття нового Трудового кодексу України, проект якого був зареєстрований у Верховній Раді у 2014 році. Необхідно зауважити, що новий Трудовий кодекс не має розглядатись як тимчасовий правовий акт, він має бути ухвалений як стратегічний документ, а тому повинен нести в собі перспективи розвитку трудового права як такого. Формат нового кодексу повинен запроваджувати дотримання, передусім, принципа верховенства права, діяти на перевазі прав людини перед економічними інтересами бізнесу, а не навпаки. В свою чергу держава повинна створити такі економічні умови, щоб роботодавці були зацікавлені у створенні та високопродуктивної робочої сили, гарантували високий рівень охорони праці, технологічного розвитку та соціальних гарантій працівників.

В світі цього доцільним є провести всебічний аналіз, насамперед, європейського законодавства, усіх конвенцій МОП, – не тільки тих, що Україна вже ратифікувала, а й тих, що планується ратифікувати у майбутньому. Також трудовий кодекс має містити в собі положення Європейської соціальної Хартії.

Підбиваючи підсумки треба зазначити, що право на працю є одним з фундаментальних прав людини, воно допомагає громадянам забезпечувати гідне існування, рости у професіональному та духовному рівні, а також досягнути головних цілей у житті. Сьогодні наша держава має унікальний шанс перенести реалізацію цього права людини на абсолютно новий рівень та розвинути його з погляду на європейські та світові стандарти.

Адаптація законодавства України передбачає реформування її правової системи та поступове приведення її у відповідність із європейськими стандартами охорони праці, та трудового законодавства в цілому. Саме тому процес *acquis communautaire* є важливим не тільки для державного апарату, але й для кожного громадянина окремо. З огляду на це проведення ефективного процесу гармонізації законодавства України повинно проходити за допомогою держави в цілому, а також окремих організацій світового та європейського рівня поруч із вітчизняними представниками

профспілок та громадських організацій на умовах двостороннього діалогу та кооперації, що в свою чергу дозволить Україні якомога швидше реалізувати ефективний процес євроінтеграції та стати повноцінним суб'єктом європейського суспільства.

ЛІТЕРАТУРА

1. Про засади внутрішньої і зовнішньої політики : Закон України від 01.07.2010 № 2411-VI // Відом. Верхов. Ради України. – 2010. – № 40. – Ст. 527.
2. Про Концепцію адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу : Постанова Каб. Міністрів України від 16 серп. 1999 р. № 1496 зі змінами від 15.05.2003 р.
3. Навчально-методичний посібник для самостійної роботи та практичних занять з навчальної дисципліни «Міжнародні соціальні стандарти» : для студ. V курсу ф-ту підготов. кадрів для Пенс. фонду України / Нац. ун-т «Юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого» ; [уклад.: В. В. Жернаков, А. М. Юшко, І. В. Зіноватна]. – Х. : Нац. ун-т «Юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого», 2012. – 32 с.
4. Право Європейського Союзу : підручник / за ред. В. І. Муравйова. – К. : Юрінком Інтер, 2011. – 704 с. – Бібліогр.: с. 520–527.
5. Грищак С. В. Теоретичні основи адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу / С. В. Грищак // Форум права. – 2012. – № 4. – С. 273–275.

*Мостицька Тетяна Ігорівна – аспірант НДІ правового забезпечення
інноваційного розвитку НАПрН України*

I. М. Гармаш

СТАНОВЛЕННЯ САМОРЕГУЛЮВАННЯ БУДІВЕЛЬНОЇ ГАЛУЗІ: АНАЛІЗ ЗАРУБІЖНОГО ДОСВІДУ ТА СИТУАЦІЇ В УКРАЇНІ

Стаття присвячена становленню саморегулювання будівельної галузі в Україні. Аналізується вітчизняний і зарубіжний досвід такого саморегулювання. На підставі дослідження зроблено висновок щодо перспективного вектора для розвитку будівельної галузі в Україні – формування системи професійного самоврядування, яка поєднує різні саморегулювні організації за спеціалізацією, але кожна з яких підпорядкована принципу централізації.

Ключові слова: будівельна галузь, самоврядування, саморегулювна організація, самоврядне професійне об'єднання, професійне самоврядування.