

АДАПТАЦІЯ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ У СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ ДО СТАНДАРТІВ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ЄС

Анотація. Досліджено відмінності українського законодавства у сфері зайнятості та працевлаштування від нормативних актів ЄС. Проаналізовано мінімальні стандарти у сфері зайнятості ЄС та України. Обґрунтовано завдання щодо врахування стандартів політики зайнятості ЄС у практиці публічного управління України.

Політика держави у сфері зайнятості населення є ключовим напрямком державного управління, від ефективності якого залежить не лише рівень життя населення та додержання конституційних прав і свобод громадян, але і можливості економічного розвитку країни та її суспільно-політична стабільність. Прямуючи до стандартів Європейського Союзу, Україна так само прагне досягти високого рівня законності, відповідності його нормам. Тож узгодження чинного українського законодавства з нормами ЄС є невід'ємною складовою реформ наближення механізмів державної політики до загальноприйнятих засад публічного управління для країн — членів ЄС.

Сфера зайнятості є пріоритетним напрямом, на який спрямовується регулятивна діяльність інституцій ЄС. Політика ЄС в останні десятиліття спрямована на досягнення високого рівня зайнятості, сильного соціального захисту, поліпшення умов життя та умов праці, захисту соціальної згуртованості. Відповідно до стратегічного програмного документу ЄС «Європа 2020: Стратегія для інноваційного, сталого та інклюзивного зростання» досягнення зайнятості на рівні 75 % працездатного населення (віком 20–64 років) визначено першою з п'яти стратегічних цілей [1]. Ключовими гарантіями, які встановлюються відповідно до законодавчих актів ЄС, є мінімальні стандарти для:

- працевлаштування та умов праці — тривалість робочого часу, неповний робочий день і строкова робота, розміщення працівників;
- інформування та консультування працівників — про колективні звільнення, переміщення компаній та ін.

* **ФЕДІРКО Наталія Вікторівна** — к.е.н., доцент кафедри макроекономіки та державного управління ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана», м. Київ, Україна, nataliia.fedirko@kneu.ua

Базовим принципом Європейської спільноти є принцип рівноправності, який закладається, в основу усіх стандартів. Зокрема, у сфері зайнятості та працевлаштування гарантії, які визначаються рядом спеціальних Директив Європейського Парламенту та Ради, охоплюють питання:

- встановлення загальної системи рівного відношення у сфері зайнятості та професійної діяльності;
- рівності між особами незалежно від расової чи етнічної приналежності;
- рівних можливостей і рівного ставлення до чоловіків і жінок у питаннях працевлаштування та зайнятості;
- доступу до тривалого професійного навчання;
- обов'язку роботодавця інформувати працівників про умови, що застосовуються до контракту чи трудової угоди;
- інформування та консультації працівників про представництво працівників;
- роботи на визначений строк;
- неповної зайнятості;
- колективного звільнення;
- охорони прав працівників у разі зміни власника підприємства, бізнесу чи їх частини;
- заходів з поліпшення безпеки та охорони здоров'я на виробництві вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили, або годують.

На відміну від ЄС, норми законодавства України містять значно менший перелік гарантій для громадян у сфері працевлаштування та зайнятості, що на практиці призводить до обмеження можливостей контролю за дотриманням їх громадянських прав. Державне управління сферою зайнятості населення у вітчизняній практиці зводиться, передусім, до встановлення гарантій держави щодо захисту прав громадян на працю та реалізацію їхніх прав на соціальний захист від безробіття. Відносини у сфері зайнятості населення в Україні регулюються Конституцією України, Законом України «Про зайнятість населення», Кодексом законів про працю України, Господарським і Цивільним кодексами України, Законом України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття». Також необхідно вказати, що базовий принцип ЄС щодо забезпечення рівності прав в Україні визначається відповідно до Законів «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» та «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків».

У сфері зайнятості та професійної діяльності в Україні базовим є Закон України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 р.,

котрий повністю враховує положення Директиви Ради 2000/78/ЄС від 27 листопада 2000 року, що встановлює загальну систему рівності у сфері зайнятості і професійної діяльності. Проте, проведений аналіз засвідчує, що зазначений закон здебільшого обмежується загальними положеннями. Зокрема, у ст. 11 Закону України «Про зайнятість населення» держава гарантує особі право на захист від будь-яких проявів дискримінації у сфері зайнятості населення за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, членства у професійних спілках або інших об'єднаннях громадян, статі, віку, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками.

Починаючи з лютого 2015 року в Україні почав впроваджуватись плани заходів щодо імплементації окремих законодавчих актів ЄС [5], яким, зокрема передбачено удосконалення системи контролю за дотриманням законодавства у сфері зайнятості населення та посилення забезпечення ефективного доступу населення до інформації. Проведений у 2016 році аналіз відповідності законодавства України вимогам Директив ЄС щодо забезпечення належних умов праці та зайнятості як на робочому місці, так і під час працевлаштування показав, що:

- лише окремі положення Директив ЄС враховані в законодавчих актах України повністю, оскільки останні прямо на них вказують;
- більшість положень законодавчих актів України не суперечать положенням Директив ЄС, оскільки прямо на них не вказують, але опосередковано передбачають їх виконання;
- значна частина положень Директив ЄС відображені частково в законодавчих актах України та потребують врахування;
- окремі положення Директив ЄС не відображені в законодавчих актах України та потребують врахування.

Законодавчими актами України, які можна визнати як такі, що повністю враховують окремі положення Директив ЄС у межах сфери їх дії, є: Конституція України, Цивільний процесуальний кодекс України, Закон України «Про соціальний діалог в Україні» та Закон України «Про колективні договори та угоди».

На жаль, Закон України «Про зайнятість населення» містить лише кілька практичних механізмів реалізації принципу рівноправ'я: заборона в оголошеннях (рекламі) про вакансії зазначати обмеження щодо віку кандидатів, пропонувати роботу лише жінкам або лише чоловікам, за винятком специфічної роботи, яка може виконуватися виключно особами певної статі, висувати ви-

моги, що надають перевагу одній із статей, а також вимагати від осіб, які працевлаштовуються, надання відомостей про особисте життя та статті 14 (про працевлаштування інвалідів). У той же час, реалізація принципу рівноправ'я у більшій мірі залежить від юридичних аспектів, зокрема встановлення тягаря доказування таким, як визначено відповідними Директивами ЄС (доказування не факту дискримінації, а його відсутності).

Особливу недоліком практики України у порівнянні зі стандартами у сфері працевлаштування та зайнятості ЄС, на нашу думку, є повна відсутність визначення та врегулювання професійних механізмів соціального забезпечення, на які вказує, зокрема Директива 2006/54/ЄС, яка встановлює принцип рівних можливостей і рівного ставлення до чоловіків і жінок у питаннях працевлаштування та зайнятості як на робочому місці, так і під час працевлаштування. Відповідно до даної Директиви «професійні механізми соціального забезпечення» — це механізми, призначенням яких є надання працівникам, зайнятим у працедавця чи самостійно, на підприємстві чи групі підприємств, у сфері економічної діяльності, виробничому секторі чи групі секторів, виплат, призначених додатково до виплат, передбачених встановленими законом програмами соціального забезпечення, або виплат, що заміщають останні, незалежно від добровільної чи примусової участі у них [2]. У вітчизняній практиці такі механізми не є визначеними, відтак, на нашу думку, їх необхідно врахувати у Цивільному кодексі України, Господарському кодексі України, Кодексі законів про працю України, Законі України «Про страхування», які передбачають можливість впровадження приватного страхування, а також у Законі України «Про недержавне пенсійне забезпечення», оскільки його положення не суперечать, однак і не вказують на приналежність системи недержавного пенсійного забезпечення до професійних механізмів соціального забезпечення.

Не відповідає положенням Директив ЄС також позиціонування в українському законодавстві категорії «оплата». Закон України «Про оплату праці» не містить визначення терміну «оплата», а встановлений ним термін «заробітна плата» є невідповідним. Так, у практиці ЄС, «оплата — це звичайна основна чи мінімальна заробітна платня чи будь-яка інша оплата готівкою чи натурою, яку працівник отримує прямо чи непрямо, залежно від форми його/її працевлаштування його/її працедавцем» [2], натомість в Україні «заробітна плата — це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу» [3]. Така відмінність понять не є суто технічним моме-

нтом, а впливає на можливості та гнучкість відносин праці, призводячи до обмеження права найманих працівників на гідний рівень і сучасні форми оплати праці.

Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» також не можна визнати європейським, оскільки його норми не містять положень щодо виплат, передбачених такими організаціями, на що вказують вимоги ЄС, зокрема п.1 (d) статті 14 Директиви 2006/54/ЄС [2]. Так, даний закон визначає, що «громадяни України мають право на основі вільного волевиявлення без будь-якого дозволу створювати профспілки, вступати до них і виходити з них на умовах і в порядку, визначених їх статутами, брати участь у роботі профспілок» [4], утім жодного згадування про можливість отримувати виплати не містить.

Принципово важливим з точки зору забезпечення рівності прав у сфері працевлаштування та зайнятості також є визначення в законодавстві України повноважень органів та забезпечення обміну інформацією. Зокрема, п.2 (d) Директиви 2006/54/ЄС [2] передбачає на належному рівні здійснення обміну наявною інформацією з аналогічними Європейськими установами. Ефективність реалізації принципу рівноправ'я в Україні буде посилено шляхом залучення усіх соціальних партнерів і громадськості до контролю, моніторингу ситуацій щодо дискримінації за будь-якими ознаками.

Серед інших невідповідностей трудового законодавства України стандартам публічного управління у сфері праці ЄС відзначимо такі:

- визначення терміну «дискримінація» не відповідає практиці ЄС;
- не забороняється дискримінація в оплаті праці;
- не враховується можливість «непрямої дискримінації»;
- відсутня конкретизація норм, що суперечать принципу рівного ставлення у сфері працевлаштування та зайнятості;
- не визначені заходи для захисту працюючих чоловіків і жінок від звільнення внаслідок відпустки у зв'язку з усиновленням;
- не визначено можливість звернення за допомогою внаслідок несправедливого застосування до них принципу рівного ставлення, навіть тоді, коли стосунки, в яких заявник вбачає дискримінацію, вже припинено;
- не визначено повноваження щодо запобігання та протидії дискримінації асоціацій, організації чи інших юридичних осіб.

Також у законодавчих актах України необхідно врахувати окремі юридичні аспекти, передбачені Директивами ЄС, які пов'язані з узгодженням окремих положень нормативно-правових актів України, умовами та строками їх реалізації. Зокрема, це сто-

сується захисту прав, доказування у суді, дотримання мінімальних вимог, заходів профілактики дискримінації.

Отже, законодавство України має суттєві відмінності від стандартів публічного управління сферою зайнятості та працевлаштування в ЄС. Закони України потребують узгодження із положеннями Директив ЄС у сфері працевлаштування та зайнятості, втім внесення змін до законодавства України у разі їх прийняття та реалізації не вимагає додаткових фінансових коштів.

Література

1. Europe 2020: A strategy for smart, sustainable and inclusive growth [Електронний ресурс] // European Commission, Brussels. — 2010. — Режим доступу до ресурсу: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:2020:FIN:EN:PDF>.

2. Директива 2006/54/ЄС Європейського Парламенту та Ради від 5 липня 2006 року, що забезпечує застосування принципу рівних можливостей та рівного ставлення до чоловіків і жінок у питаннях працевлаштування та зайнятості (перероблена). Липень 30, 2012 // Офіційний Вісник L 204 — 26.07.2006. — С.0023 — 0036.

3. Про оплату праці. Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР. [Електронний ресурс] // ВРУ. — 2016. — Режим доступу до ресурсу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80>

4. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності Закон України від 15.09.1999 № 1045-XIV. [Електронний ресурс] // ВРУ. — 2016. — Режим доступу до ресурсу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1045-14>

5. Про схвалення розроблених Міністерством соціальної політики планів імплементації деяких актів законодавства ЄС. Розпорядження КМУ від 21.01.2015 р. № 34-р. [Електронний ресурс] // КМУ. — 2015. — Режим доступу до ресурсу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/34-2015-%D1%80>

УДК 339.923: 001.895:334:061.1ЄС

Олександр ФЕДІРКО*

НАЦІОНАЛЬНІ МОДЕЛІ ІННОВАЦІЙНОЇ ПОЛІТИКИ КРАЇН — ЧЛЕНІВ ЄС

Анотація. Виявлено та охарактеризовано типові національні моделі інноваційної політики країн — членів ЄС. Розглянуто основні інструменти та механізми державного регулювання інноваційного розвитку.

* **ФЕДІРКО Олександр Анатолійович** — к.е.н., доцент кафедри європейської інтеграції ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана», м. Київ, Україна, fedirkoalex2002@ukr.net