

Русавська В.І., здобувач вищої освіти 1-го курсу спеціальності 015 «Професійна освіта (Аграрне виробництво, переробка сільськогосподарської продукції та харчові технології)»

Миколаївський національний аграрний університет

АДАПТАЦІЯ НАЦІОНАЛЬНОГО ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА ДО ЗАКОНОДАВСТВА ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ

Ринок праці це економічне середовище, де склалась система відносин роботодавців, працівників і органів влади. Система ринку праці характеризується відносинами в таких сферах як зайнятість, гідна праця і оплата праці, права працівників і роботодавців, діалог на ринку праці[1]. Наріжним інструментом реформування всієї системи трудових правовідносин в Україні є Трудовий кодекс України (ТКУ), який забезпечує баланс між інтересами держави, профспілок, які представляють працівників та роботодавців, компроміс між гнучкістю найму/звільнення для поліпшення умов ведення бізнесу і захищеністю працівників.

Але на практиці є достатньо питань які потребують оновлення та реформування, тому що діючі норми та правила у деяких випадках значного погіршують правове становище найманих працівників та профспілок. Конфлікт сторін соціального діалогу полягає у розширенні переліку причин для звільнення працівників[2]; скорочення прав профспілок, зокрема щодо інформації про умови праці своїх членів, доступу різних профспілкових організацій до робочих місць своїх членів; погіршення умов праці для дітей віком від 14 до 16 років, матерів-одиначок[3], працівників малих підприємств; питання електронного спостереження за працівниками з боку роботодавців; розширення прав роботодавця на переведення працівника на інше робоче місце тощо.

Адаптація національного трудового законодавства до законодавства Європейського Союзу (ЄС) та імплементація Угоди відкриває для України можливості наближення до ЄС у різних сферах та інституційної реформи. Імплементація забезпечує реалізацію на практиці визнання міжнародних трудових стандартів, що дає можливість усунення дискримінації щодо зайнятості та професій, визначає заходи економічних і соціальних реформ.

Співробітництво у сфері зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей ставить цілями: поліпшення якості життя; збільшення кількості та покращення якості робочих місць з гідними умовами праці[4]; сприяння розвитку соціальної і юридичної справедливості в контексті реформування ринку праці; сприяння створенню на ринку праці умов для поєднання гнучкості і захищеності; сприяння впровадженню активних заходів на ринку праці і підвищення ефективності служб зайнятості з метою задоволення потреб на ринку праці; стимулювання розвитку ринків праці, сприяння залученню малозабезпечених осіб; трансформації нелегальної зайнятості; поліпшення рівня забезпечення охорони здоров'я і безпечних умов праці;

посилення рівня соціального захисту; забезпечення гендерної рівності та рівних можливостей для чоловіків і жінок у сфері зайнятості[5]; подолання дискримінації у всіх її формах і проявах; посилення можливостей соціальних партнерів та сприяння соціальному діалогу.

Але потрібно розуміти, що директиви ЄС містять лише окремі, «точкові» норми, механічне виконання яких не забезпечить нову якість регулювання національного ринку праці. Україні потрібно докласти багато зусиль, щоб наблизити цю політику до кращих Європейських зразків[6]. Тому напрями політики зайнятості в Україні на нашу думку повинні включати:

- модернізацію законодавства України про зайнятість щодо соціального діалогу, налагодження конструктивного соціального діалогу;

- пошук механізмів соціального захисту працівників з нестандартними умовами зайнятості;

метою політики ринку праці повинно бути підвищення рівня зайнятості та її продуктивності;

- підвищення ролі соціальних партнерів та всіх стейкхолдерів у формуванні політики зайнятості, у тому числі на місцевому рівні;

- реформування оплати праці для забезпечення її кардинального зростання з метою досягнення європейських стандартів;

- ліквідація дискримінації у сфері оплати праці;

- збільшення створених робочих місць за рахунок Фонду соціального захисту інвалідів, стимулювання виконання підприємствами нормативу робочих місць для працевлаштування цієї категорії громадян[7];

- розробка індивідуальних програм реабілітації осіб з обмеженими фізичними можливостями[7];

Головною відмінністю політики ЄС є чітка й однозначна позиція щодо безумовної необхідності підвищення рівня зайнятості. Зайнятість визнається самостійною європейською цінністю, що забезпечує не лише матеріальний добробут, а й суспільну злагоду та максимальне соціальне залучення всіх верств населення. Європейська соціальна хартія зобов'язує уряди визнати однією зі своїх найголовніших цілей і одним зі своїх найголовніших обов'язків досягнення та підтримання якомога високого і стабільного рівня зайнятості, маючи на меті досягнення повної зайнятості.

Отже, адаптація національного трудового законодавства до законодавства Європейського Союзу повинна мати на меті досягнення високого рівня якості та стабільності зайнятості як гарантії належного і гідного соціального захисту, подолання соціального відторгнення та бідності, поліпшення умов праці.

Інформаційні джерела

1. Курепін В. М. Розвиток аграрного сектору економіки України через забезпечення безпеки на виробництві / В. М. Курепін // Соціально-економічна політика та адміністрування у сфері регіонального розвитку

України : збірник тез Всеукраїнської науково-практичної конференції, 3-5 квітня 2019 р. - Миколаїв : МНАУ, 2019. - С. 109-112. URL:<http://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/5791>.

2. Іваненко В. С. Комплексна безпека підприємств агропромислового комплексу, як складова система управління // Проблеми та перспективи розвитку бізнесу в Україні : матеріали міжнародної науково-практичної конференції молодих вчених і студентів, м. Львів, 19 лютого 2021р. Львів : Львівський торговельно-економічний університет, 2021. С. 295 – 297. URL:<http://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/8880>.

3. В. М. Курепін. Кадрова безпека як складова частина економічної безпеки підприємств аграрного профілю // Modern Economics. 2020. № 24. С. 94-99. URL:<http://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/8276>.

4. Курепін В. М. Механізм управління безпекою вітчизняних підприємств на засадах маркетингу // Сучасний маркетинг: стратегічне управління та інноваційний розвиток : матеріали II Міжнародної науково-практичної конференції присвяченої до 90-ча заснування Харківського національного технічного університету сільського господарства ім. П. Василенка, 17-18 жовтня 2020 року. Харків : Харківський національний технічний університет сільського господарства імені Петра Василенка, 2020. С. 154-158. URL:<http://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/8183>.

5. Лазіс М. І. Правове регулювання праці жінок в Україні. Проблеми та виклики // Глобальні цілі сталого розвитку – безпека світу, соціально-економічні та екологічні прояви, можливості активізації партнерства : тези доповідей - здобувачів вищої освіти денної й заочної форм навчання за результатами щорічного тематичного «круглого столу» на обліково-фінансовому факультеті, м. Миколаїв, 12 листопада 2020 р. Миколаїв : Миколаївський національний аграрний університет, 2020. С. 39-42. URL:<http://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/8204>.

6. Курепін В. М., Курепін Д. В. Державне управління у сфері цивільного захисту та безпеки життєдіяльності в умовах реформування місцевого самоврядування та децентралізації влади. Modern Economics. 2020. № 19(2020). С. 94-100. URL:<http://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/7419>.

7. Тищенко І. Є. Соціальний захист осіб з інвалідністю // Глобальні цілі сталого розвитку – безпека світу, соціально-економічні та екологічні прояви, можливості активізації партнерства : тези доповідей - здобувачів вищої освіти денної й заочної форм навчання за результатами щорічного тематичного «круглого столу» на обліково-фінансовому факультеті, м. Миколаїв, 12 листопада 2020 р. Миколаїв : Миколаївський національний аграрний університет, 2020. С. 65-66. URL:<http://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/8207>.