

## ТРУДОВЕ ПРАВО, ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.2

*Поляруш Світлана Іванівна*  
кандидат історичних наук, доцент  
доцент кафедри державно-правових дисциплін  
та адміністративного права  
Центральноукраїнського державного  
педагогічного університету імені Володимира Винниченка  
sv\_polyarush@ukr.net

### УМОВИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ: ПОСТУПОВЕ ЗБЛИЖЕННЯ ЄВРОПЕЙСЬКОГО І УКРАЇНСЬКОГО ЗАКОНОДАВСТВА

У статті висвітлюється процес імплементації норм Європейського Союзу, що регулюють трудові відносини, у законодавство України. Автор здійснив спробу аналізу норм законодавства ЄС, що містяться в Європейській Соціальній Хартії, Директивах ЄС, Рекомендаціях Європарламенту, Стратегії "Європа 2020", і регулюють основні умови трудового договору, та законодавства України. Відзначено зміни, що були внесені до українського трудового законодавства після підписання Угоди про асоціацію України з Європейським Союзом і вказано на юридичні колізії, яких необхідно позбавитися у найближчий час.

*Ключові слова:* умови трудового договору, трудове законодавство, Європейський Союз, Україна.

#### **Poliarush S. TERMS OF AN EMPLOYMENT CONTRACT: GRADUAL CONVERGENCE OF EUROPEAN AND UKRAINIAN LEGISLATION**

The article covers the process of implementation of the norms of the European Union regulating labor relations in the legislation of Ukraine. The author attempted to analyze the norms of the EU legislation contained in the European Social Charter, the EU Directives, the European Parliament's recommendations, the Europe 2020 strategy and regulate the basic conditions of the labor contract, and the legislation of Ukraine. The changes made to the Ukrainian labor legislation after the signing of the Association Agreement between Ukraine and the European Union and the legal conflicts that need to get rid of in the near future are noted.

*Key words:* terms of an employment contract, labor law, the European Union, Ukraine.

**Постановка проблеми.** Джерелом економічного зростання будь-якої держави є праця її громадян. Ефективна організація процесу праці стимулює ділову активність працівників. Поглиблене вивчення трудового законодавства Європейського Союзу (ЄС) та України дає можливість виявити спільні і відмінні підходи до проблеми стимулювання ефективності праці громадян.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Українські вчені просунулись досить далеко у теоретичній розробці проблеми удосконалення національного трудового законодавства у зв'язку з євроінтеграційним вектором розвитку нашої держави. Наводимо неповний перелік дослідників вказаної проблеми: Д.М.Величко, В.С.Венедіков, Л.П.Гарашенко, С.І.Горденко, М.М.Грекова, М.О.Данилова, О.М.Дарморіс, А.Ю.Денисевич, А.І.Дмитрієв, Т.В.Дубас, Т.А.Занфірова, Ю.Ю.Івчук, Т.М.Кириченко, В.С.Клімов, І.І.Корякіна, С.С.Лукаш, К.В.Мельник, О.Л.Омельченко, Н.М.Пархоменко, В.В.Пелих, О.Г.Середа, М.Л.Смолярова, О.А.Телічко, Ф.А.Цесарський, Ю.Шемшученко та інші. Вони здійснюють правовий аналіз трудового законодавства України та Європейського Союзу, виявляють колізійні норми двох систем права і визначають шляхи їх вирішення. Більшість дослідників розробляють понятійний апарат проблеми. Значна частина з них схильється до думки, що у ЄС правовій регламентації підлягають лише найважливіші питання трудових відносин. Основна увага у трудовому

**Випуск 4. 2018**

© С.І.Поляруш, 2018

законодавстві ЄС приділена таким інститутам, як 1) трудовий договір; 2) захист прав працівників під час реструктуризації підприємства; 3) участь працівників в управлінні підприємством; 4) робочий час і час відпочинку; 5) охорона праці [1, с. 69].

**Формування цілей статті.** Порівняти правове регулювання окремих інститутів трудового договору у європейському і українському законодавстві.

**Виклад основного матеріалу.** Переважна частина норм трудового права ЄС міститься як у первинних джерелах права ЄС (установчі договори та конвенції), так і у вторинних джерелах (директивах, регламентах, рекомендаціях). Останні приймаються інституціями ЄС і, хоча не мають обов'язкового характеру, проте створюють для усіх країн-учасниць ЄС спільні завдання, координують діяльність держав у сфері праці. Особливо це стосується видів і умов *трудоого договору*. Правове регулювання останнього характеризується значною диференціацією норм, що пояснюється специфікою праці окремих категорій працівників, різними умовами праці, різноманіттям форм зайнятості та іншими чинниками.

Директива Ради ЄС від 14.10.1991 р № 91/533/ЄЕС "Про обов'язок роботодавця інформувати своїх працівників про умови, що застосовуються до трудового договору чи трудових відносин" статтями 2 і 3 закріплює положення, за яким усі трудові відносини мають бути формалізовані у письмовій формі та доведені до відома працівників. Вказана інформація може міститися як у письмовому трудовому договорі, так і в листі про найм (наказ, розпорядження тощо), або в декількох письмових документах. Роботодавець зобов'язаний інформувати працівників фактично про умови трудового договору протягом двох місяців від дати початку трудових відносин. Якщо ж необхідна для працівника інформація підлягає змінню, то він повинен отримати повідомлення про це не пізніше місяця після цих змін. На думку Ф.А.Цесарського, цей акт віддзеркалює розуміння європейською спільнотою того, що угода про найману працю має ефективно виконувати функцію інформування працівника про основні умови роботи, відображати зміст трудової функції та часові рамки її реалізації (початок та закінчення терміну дій угоди, характеристика робочого часу, відпочинку, відпусток тощо) [2, с. 206].

Наведені у Директиві норми вже відображені у ст. 29 Кодексу законів про працю України (КЗпП) та у ст. 56 проекту Трудового кодексу України (реєстраційний № 1658 від 27.12.2014 р.). Окрім того, на думку дослідників Л.П.Гарашенко та О.С.Мегедь, необхідно у нормативному порядку закріпити поняття "час початку роботи" у ст. 24 та 57 КЗпП [3, с. 100].

Директива Ради ЄЕС від 15.12.1997 № 97/81/ЄЕС щодо рамкової угоди про неповну зайнятість, укладена Європейською конфедерацією профспілок (ETUC), Союзом конфедерації промисловців та роботодавців Європи (UNICE) та Європейським центром підприємств з публічною участю (CEEP), встановила європейські стандарти праці за неповним робочим часом. Рамкова угода заборонила відмову працівника переходити з неповного робочого часу на повний або навпаки використовувати як підставу для припинення з ним трудових відносин.

Поки-що вказані норми не прописані в українському законодавстві. Навіть навпаки, за ч.3, 4 ст.32 та п.6 ст. 36 КЗпП якщо колишні істотні умови трудового договору (у тому числі встановлення чи скасування неповного робочого часу) не можуть бути збережені, а працівник не згоден продовжувати роботу в нових умовах, то трудовий договір припиняється. У проекті Трудового кодексу України (реєстраційний № 1658) у ст.132 формулюється узагальнене правило: "Встановлення неповного робочого часу не тягне за собою будь-яких обмежень обсягу трудових прав працівників".

На рубежі 1990-2000-х років розпочинається правове регулювання нетипових форм праці. 22 листопада 2006 р. Європейська Комісія відкрила суспільні дебати щодо модернізації трудового законодавства ЄС. Причиною такого кроку стало зростання частки трудових договорів нового типу: строкові договори, робота з частковою зайнятістю, договори фрілансерів, які охопили 25% робочої сили Європи [4, с. 113-114]. Першою спробою урегулювати нові явища у трудових відносинах стали Конвенція Міжнародної організації праці (далі – МОП) № 181 про приватні агентства зайнятості, а у 2008 р. Директива ЄС № 2008/104/ЄС про працю в агентствах тимчасової зайнятості. У цих двох документах прописана функція агентства зайнятості пропонувати послуги, що становлять найм працівників з наміром надання їх у розпорядження третій стороні (підприємству-користувачеві). В даній ситуації запозичений (залучений) до праці працівник, залишаючись оформленим в одного роботодавця, передається в розпорядження іншого. На сьогодні в межах запозиченої праці виокремлюють аутсорсинг, аутстафінг та лізинг персоналу. Аутсорсинг – це передання окремих (непрофільних) функцій підприємства іншій (зовнішній) компанії (аутсорсеру), яка є спеціалістом у цій галузі, для обслуговування на тривалій строк. Аутстафінг – це виведення працівників зі штату роботодавця- користувача і оформлення їх у штат іншого роботодавця (провайдера), при цьому працівники залишаються працювати на попередньому робочому місці і виконувати попередні обов'язки, а обов'язки роботодавця стосовно них виконує вже провайдер (приватні агентства зайнятості, кадрові агентства). Лізинг персоналу – вид запозиченої праці, за якого працівники відповідної кваліфікації та профілю тимчасово залучаються до виконання певних видів завдань (проектів) іншої компанії (фактичного роботодавця) [5].

У контексті сказаного, слухним буде зауваження, що Законом України "Про зайнятість населення" від 5.07.2012 р. (ч.1 ст. 36) зроблено спробу нормативного закріплення запозиченої праці в національному законодавстві.

Ще одним видом нестандартної зайнятості є дистанційна або телеробота. У Європейському Союзі 16.07.2002 р. прийнята Рамкова угода про телероботу, на міжнародному рівні вказана проблема унормована Конвенцією МОП № 177 про надомну працю від 20.06.1996 р., Конвенцією МОП № 189 про гідну працю домашніх працівників від 16.06.2011 р. та Рекомендацією МОП № 201. У Рамковій угоді відзначено, що дистанційні працівники користуються тими ж правами, що і звичайні працівники. Одним із способів імплементації Європейської рамкової угоди про телероботу стало укладення внутрішньодержавних угод на національному та міжгалузевому рівнях (Австрія, Бельгія, Данія, Франція, Люксембург, Німеччина, Греція, Італія та Іспанія). Наступний спосіб полягав у виробленні різних заходів, таких як: спільні керівні принципи, кодекси поведінки та рекомендації щодо телероботи, що базувалися на пропозиціях, викладених в угоді про телероботу (Ірландія, Латвія, Нідерланди, Швеція і Великобританія). А от Чеська Республіка, Угорщина, Польща, Португалія, Словаччина і Словенія з метою сприяння поширенню телероботи та забезпеченню високого соціального захисту дистанційним працівникам, прийняли спеціальне законодавство [6, с. 35]. Думається, положення нового Трудового кодексу України повинні врегулювати цілу низку нових правовідносин між працівником і роботодавцем, які уже врегульовані у ЄС.

Директивами Ради ЄС регулюється також питання обмеження звільнення працівників. Так, Директива Ради № 98/59/ЄЕС від 20.07.1998 про наближення законодавств держав-членів щодо колективного звільнення та Директива Ради № 2001/23/ЄС від 12.03.2001 про наближення законодавств держав-членів, що стосуються охорони прав працівників у випадку передачі підприємств, бізнесових структур або частин підприємств або бізнесових структур, змушують Україну внести зміни до свого трудового законодавства. Зокрема, на думку Ф.А.Цесарського, необхідно визначитися з терміном "масове звільнення", встановити 30-денний мінімальний термін повідомлення компетентного органу про заплановане колективне звільнення [7]. Зауважимо, що у п. 1 ст. 40, ст. 42, 42-1, 49-2 КЗпП згадується про масове звільнення і строк попередження працівників – два місяці, а у проекті Трудового Кодексу України, зареєстрованому у Верховній Раді України під № 1658 у ст.89 говориться про масове звільнення, однак, термін не роз'яснюється.

Зазначимо ще той факт, що у додатку XL до глави 21 Угоди про асоціацію України з Європейським Союзом від 21 березня 2014 р., яка набула чинності у повному обсязі з 1 вересня 2017 р., встановлені терміни впровадження названих Директив в українське законодавство – 3-4 роки з дати набрання чинності цієї Угоди[8]. У той же час, відкладена імплементація такої Директиви ЄС, як № 2003/88/ЄС від 4.11.2003 р. про деякі аспекти організації робочого часу. Частина її норм врахована у законодавстві України, та у проекті Трудового кодексу. Зокрема, у Трудовому кодексі чітко прописаний понятійний апарат "робочий час", "період відпочинку", "нічний час", "нічний працівник", "позмінна робота", хоча немає таких понять як "мобільний працівник", "офшорна робота". Не відображені поки-що в чинному законодавстві України норми ст. 3 вказаної вище Директиви про право працівника на мінімальний щоденний відпочинок тривалістю 11 годин, ст. 7 про щорічну оплачувану відпустку тривалістю чотири тижні (28 календарних днів), положення ст. 9 Директиви про забезпечення права нічних працівників на безкоштовний медичний огляд.

Ще однією умовою трудового договору є оплата праці. За ст. 4 Європейської Соціальної Хартії з метою забезпечення права трудящих на справедливу винагороду, на держави – учасниці Ради Європи покладаються обов'язки, щодо забезпечення визнання на внутрішньодержавному рівні права працівників на винагороду, що забезпечує самим працівникам та членам їх сім'ї гідний рівень життя; запровадження підвищених ставок винагороди для найманих працівників за виконання роботи в надурочний час; забезпечення визнання на внутрішньодержавному рівні рівності прав чоловіків та жінок на рівну винагороду за працю рівної цінності; забезпечення дотримання вимоги щодо можливості здійснення відрахувань із заробітної плати виключно на підставі приписів закону, положень колективного договору або арбітражних рішень. Крім того, за Договором про заснування Європейського Союзу та Директивою № 75/11/ЄЕС від 10 лютого 1975 р., ухвалені принципові положення щодо регулювання винагороди за працю. Зокрема, передбачено встановлення мінімальної заробітної плати, розмір якої має становити 2-2,5 прожиткових мінімуми (європейські країни підняли мінімальну заробітну до 35-40 % середньої заробітної плати); встановлено принцип дотримання рівності чоловіків та жінок у винагороді за працю, згідно з яким визначення оплати за відрядну роботу має здійснюватись на підставі тих самих одиниць виміру, так само як і оплата за почасову роботу повинна бути однаковою за однаковою обсягом роботи. Дослідниця І.Л.Пашкова-Журавель виділяє такі напрямки правового впливу міжнародного співтовариства на внутрішньодержавне законодавство країн ЄС з метою забезпечення права найманих працівників на гідну винагороду за працю: а/забезпечення захисту мінімальної заробітної плати; б/забезпечення суворої регламентації порядку та підстав здійснення відрахувань із заробітної плати; в/встановлення відповідальності роботодавців за несвочасну виплату заробітної плати працівникам; г/забезпечення принципу

рівної оплати за рівну працю без дискримінації за будь-якими ознаками. У той же час, рівень зарплат обумовлений рівнем економічного розвитку окремої держави [9, с.108-113].

Науковець Т.А.Занфірова відмічає, що ціна праці в Україні є критично низькою [10]. Вона наводить невішні цифри. За даними рейтингу Федерації європейських працедавців, Україна займає 44 місце серед 46 країн за рівнем заробітної платні. Починаючи з 2016 р. Уряд України запроваджує заходи для покращення ситуації з оплатою праці. Кабінетом Міністрів України прийнято постанову від 28.12.2016 р. № 1039 "Про оплату праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери", де передбачено, перш за все, підвищення мінімальної заробітної платні. З Міжнародною організацією праці 07.04.2016 р. підписано "Меморандум про взаєморозуміння щодо реалізації Програми Гідної праці для України на період 2016-2019 р.". Названа Програма базується на трьох основних пріоритетах: сприяння зайнятості та розвитку сталого підприємництва, сприяння ефективному соціальному діалогу та покращення соціального захисту і умов праці [11].

Важливим елементом трудових відносин є створення безпечних умов праці для працівника. За Додатком XL до ст. 21 Угоди між Україною та ЄС про асоціацію, нашій державі необхідно імплементувати 27 Директив Ради Європи щодо здоров'я та безпеки праці. Серед досить великого масиву охоронних норм дослідник Д.В.Зеркалов виділяє сім напрямків охорони праці: загальні принципи профілактики та основи охорони праці (на зразок Директиви № 89/391/ЄЕС від 12.06.89 про встановлення заходів із заохочення поліпшення охорони здоров'я та безпеки праці працівників); вимоги охорони праці для робочого місця (Директива Ради № 89/654/ЄЕС від 30.11.89 року про мінімальні вимоги стосовно безпеки і охорони здоров'я на робочому місці); вимоги охорони праці під час використання обладнання (Директива № 2001/45/ЄС Європейського Парламенту та Ради від 27.06.2001, що вносить зміни та доповнення до Директиви Ради № 89/655/ЄЕС про мінімальні вимоги щодо безпеки і захисту здоров'я при застосуванні працівниками знарядь праці під час роботи); вимоги охорони праці під час роботи з хімічними, фізичними та біологічними речовинами (Директива № 2004/37/ЄС Європейського Парламенту та Ради від 29.04.2004 про захист працівників від ризиків, пов'язаних зі впливом канцерогенів або мутагенів на роботі); захист на робочому місці певних груп працівників (Директива Ради № 92/104/ЄЕС від 3 грудня 1992 року про мінімальні вимоги щодо поліпшення безпеки і захисту здоров'я працівників видобувних підприємств з підземним і відкритим способами видобування); положення про робочий час; вимоги до обладнання, машин, посудин під високим тиском [12, с. 20].

Вчені констатують той факт, що в Україні розпочався процес оновлення й актуалізації нормативно-правової бази з питань охорони праці і одночасна їх адаптація до вимог законодавства ЄС. У той же час, необхідно ввести такий механізм управління охороною праці, щоб роботодавцям було економічно не вигідно мати шкідливі і небезпечні умови виробництва [13].

Ще одним інститутом у трудовому праві є інститут відповідальності за порушення законодавства про працю. Значний масив норм вказаного інституту міститься у Директиві Європарламенту та Ради № 2002/73 / ЄС від 23.09.2002 р., яка змінює Директиву Ради № 76/207/ ЄЕС "Про імплементацию принципу рівності чоловіків і жінок у питаннях працевлаштування, професійного навчання, просування по службі та умов праці". Вона передбачає, що за порушення принципу гендерної рівності до роботодавця застосовується, зокрема, матеріальна відповідальність. Крім того, Рамкова Директива Ради № 89/391/ЄЕС від 12.06.1989 р. "Про введення заходів, що сприяють поліпшенню безпеки й здоров'я працівників на робочому місці" закріплює відповідальність роботодавця. Директива № 2009/52/ЄС Європейського парламенту і Ради від 18.06.2009 р. "Про забезпечення мінімальних стандартів щодо санкцій та заходів до роботодавців незаконно перебуваючих громадян третіх країн" теж передбачає різні види відповідальності роботодавців та їх посадових осіб за порушення приписів вказаного вище документу. Директива № 2014/66/ ЄС Європейського Парламенту та Ради від 15.05.2014 р. "Про встановлення умов в'їзду і перебування громадян третіх країн в рамках внутрішньофірмового перевезення" також містить норми про відповідальність роботодавців за порушення приписів Директиви.

Дослідник Д.С.Овсянко висловлює думку, що джерела права ЄС, що регулюють питання трудової відповідальності виконують наступні ролі: 1/ забезпечують реалізацію трудових прав громадян однієї держави-учасниці ЄС при перебуванні на території іншої держави щодо притягнення до юридичної відповідальності; 2/ сприяють усуненню недоліків внутрішнього законодавства шляхом встановлення переважно імперативних норм; 3/ ініціюють колективне виконання учасниками ЄС міжнародно-правових зобов'язань у сфері трудового права та прав людини загалом; 4/ слугують орієнтиром при обранні методів правового регулювання іншими державами трудових відносин [14, с. 102]. Ще один науковець О.С.Костюченко приходить до висновку, що трудове законодавство ЄС закріплює відповідальність за порушення норм трудового права як на договірному рівні, так і на рівні державного примусу. При цьому європейським законодавством, як наднаціональною системою законодавства, передбачається варіативність заходів впливу на порушника норм трудового права [15].

Ціла низка норм у Директивах ЄС має на меті подолання дискримінаційних явищ у трудових відносинах. Так, у 2017 р. у Німеччині різниця в оплаті праці протилежних статей становить 21%, а середній показник по ЄС

різниці в оплаті праці чоловіків та жінок дорівнює 16,5% (за даними 2015 р.). Цей же показник в Україні становить 29% [16].

У згаданому Додатку XL до ст. 21 Угоди про асоціацію визначені шість Директив ЄС, які необхідно імплементувати в українське законодавство.

І.О.Гуменюк пропонує об'єднати Директиви про заборону дискримінації у три групи: акти ЄС, що стосуються недискримінації за ознаками расового та етнічного походження (Директива Ради № 2000/43/ЄС від 29.06.2000 р. про реалізацію принципу рівного ставлення незалежно від расового та етнічного походження); акти недискримінації за ознаками релігії, переконань, інвалідності, віку чи сексуальної орієнтації (Директива Ради № 2000/78/ЄС від 27.11.2000 р. про встановлення загальної системи рівного ставлення у сфері зайнятості та професійної діяльності); акти забезпечення рівних прав чоловіків і жінок в професійній сфері (джерела первинного права ЄС та вторинні на зразок Директиви Ради 79/7/ЄЕС про поступове запровадження принципу рівного ставлення до чоловіків та жінок у сфері соціального забезпечення [17].

Одна з базових Директив Ради Європи – Директива № 75/117/ЄЕС від 10.02.1975 р. про наближення законодавства держав-учасниць до засад рівної оплати праці чоловіків та жінок запроваджує принцип рівної оплати за рівноцінну працю. У контексті вимог названої Директиви, автор згаданої вище праці розкритикував ст. 2-1 Кодексу законів про працю, ч. 2 ст.7 Закону "Про колективні договори і угоди", ч. 3 ст. 21 Закону "Про оплату праці" за їх декларативність і запропонував внести зміни до законодавства з огляду на принцип рівної оплати за рівноцінну працю. Крім того, за Директивою № 76/207/ЄЕС від 9.02.1976 р. про імплементацию принципу рівності чоловіків і жінок у питаннях працевлаштування, професійного навчання, просування по службі та умовах праці, допускається встановлення різних правових режимів для професій, де стаття має визначальне значення та встановлюються недискримінаційні норми для вагітних жінок та матерів. Попередня Директива була доповнена Директивою № 2002/73/ЄС від 23.09.2002 р. з п. 8 та 9 про обов'язок роботодавців та осіб, які організують професійне навчання, вжити заходів для попередження "домагання і статевого домагання на робочому місці".

Торкаючись українського законодавства про працю, зазначимо, що таке поняття, як "сексуальні домагання" у нас зазначене в Законі "Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків" від 8.09.2005 р., однак, не прописано механізму боротьби з ним. За ст. 1 вказаного Закону сексуальні домагання – дії сексуального характеру, виражені словесно (погрози, залякування, непристойні зауваження) або фізично (доторкання, поплескування), що принижують чи ображають осіб, які перебувають у відносинах трудового, службового, матеріального чи іншого підпорядкування. Крім того, у ст. 17 цього ж Закону на роботодавця покладається обов'язок вживати заходів щодо унеможливлення випадків сексуальних домагань. А от економічно розвинуті країни світу досить активно користуються таким терміном, як "харасмент", який означає поведінку, що принижує гідність людини, порушує недоторканність її приватного життя. Юристи-практики розглядають його як різновид гендерної дискримінації у трудових відносинах і часто пов'язують його із посадовими злочинами. Розроблені покрокові інструкції поведінки особи, яка зазнає харасменту на робочому місці. Ведеться просвітницька робота з працівниками. В Україні поки-що здійснюються одноразові публічні акції, які лише привертають увагу суспільства до вказаної проблеми, але не борються з явищем харасменту.

Ще одним проявом дискримінації працівників є мобінг. Це психологічний терор, під яким розуміє "систематично повторюване вороже і неетичне ставлення однієї чи декількох людей до іншої людини". Розробник цієї проблеми Х. Лейман визначив 45 варіацій поведінки, типової для мобінгу: обмеження доступу до виробничої інформації, соціальна ізоляція, наклепи, постійна критика, розповсюдження пліток, висміювання [18].

У Європейській соціальній хартії, прийнятій 3 травня 1996 р., у ст. 26 зазначено, що з метою забезпечення ефективного здійснення права всіх працівників на захист їхньої гідності на роботі Сторони зобов'язуються, консультируючись з організаціями роботодавців і працівників, поглиблювати поінформованість, поширювати інформацію про систематичні несправності або явно негативні та образливі дії щодо окремих працівників на робочому місці або у зв'язку з виконанням роботи, сприяти запобіганню таким діям і вживати всіх відповідних заходів для захисту працівників від такої поведінки.

У Хартії основних прав Європейського Союзу, прийнятій 7 грудня 2000 р., є статті, дотичні до висвітлюваної проблеми, зокрема, це ст. 1, 3 та 21. У ст. 1 говориться про недоторканність гідності людини, яку необхідно поважати і захищати. У ст. 3 проголошується психічна недоторканність людини. У ст. 21 забороняється будь-яка дискримінація.

Антимобінгове законодавство вже існує у Швеції, Данії, Норвегії, Італії, Франції та Німеччині, активну позицію займають з вказаної проблеми профспілки.

Думається, що в найближчому майбутньому українські законотворці змушені будуть чітко врегулювати питання мобінгу. Цікавими у контексті сказаного є пропозиції Д.Федорової щодо внесення змін у Закони України "Про колективні договори і угоди" та "Про професійні спілки, їх права і гарантії діяльності" [19, с. 91-92].

У той же час, необхідно відмітити, що в Україні вже створена досить пристойна комплексна антидискримінаційна законодавча база, що має на меті запобігання і боротьбу з дискримінаційними проявами в усіх сферах життя суспільства. Маються на увазі Закони України "Про забезпечення рівних прав та можливостей

жінок і чоловіків" від 8.09.2005 р. та "Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні" від 6.09.2012 р. Однак, є і негативна сторона такого комплексного підходу. На думку І.О.Гуменюк, відкладається на невизначений час прийняття спеціального Закону про заборону дискримінації у сфері праці [20].

У сучасних умовах на думку аналітиків Світового банку, 80% ВВП розвинених країн безпосередньо залежить від якості трудового потенціалу і лише 20 % припадає на його виробничу складову [21]. Таким чином питання підвищення кваліфікації та професійного зростання працівників набули стратегічного значення для роботодавців усього світу.

У Конвенції МОП № 142 "Про професійну орієнтацію і професійну підготовку у сфері розвитку людських ресурсів", ратифікованій Україною ще у 1979 р., зазначено, що кожен член вказаної міжнародної організації зобов'язаний розширювати, пристосовувати і гармонізувати системи професійної підготовки для задоволення потреб як молоді, так і кваліфікованих працівників протягом усього їх життя, в усіх секторах економіки, на всіх рівнях кваліфікації.

У Рекомендації Європейського Парламенту і Ради № 2008/ С 111/01 "Про встановлення Європейської кваліфікаційної структури для можливості отримати освіту протягом усього життя" від 23.04.2008 р. зазначено, що розширення та визнання набутих знань, професійних навичок та рівня компетентності громадян мають важливе значення для розвитку особистості, конкурентоспроможності, підвищення рівня зайнятості та соціальної згуртованості в рамках Співтовариства.

У 2010 р. країни ЄС затвердили Стратегію для розумного, сталого та всеохоплюючого зростання "Європа 2020", де серед пріоритетних напрямків діяльності названий "План з розвитку нових здатностей та збільшення кількості робочих місць". У Плані зазначено, що отримання нових знань породжує нові можливості та полегшує адаптацію працівників до змін умов на ринку праці і призводить до зростання продуктивності праці та зменшення безробіття. У ЄС планується до 2020 р. досягти рівня вищої освіти молоді не менше 40% [22].

Науковець Н.М.Вапнярчук зауважує, що міжнародна практика показує необхідність створення спеціальних установ, які продукували б стратегію й координували всю діяльність із профпідготовки кадрів. Скажімо, при МОП існує Міжнародний центр сучасного технічного й професійного навчання; держави-члени ЄС мають Європейський центр розвитку професійної освіти [23]. Провідні зарубіжні компанії витрачають на професійний розвиток персоналу і підготовку кадрів на виробництві від 2% до 10 % від фонду оплати праці, тоді як в Україні ця цифра становить лише 0,2 % [24].

В Україні 12.01.2012 р. прийнятий Закон "Про професійний розвиток працівників". Він унормовує систему професійного навчання працівників на виробництві із врахуванням перспективного європейського досвіду у цій сфері. Державна політика у сфері професійного розвитку працівників формується за принципами доступності професійного розвитку працівника, врахування інтересів роботодавця та працівника та безперервності процесу професійного розвитку працівників. У ст. 6 названого Закону вказано, що організація професійного навчання працівників здійснюється роботодавцями з урахуванням потреб власної господарської або іншої діяльності відповідно до вимог законодавства. Проте, на практиці є ціла низка чинників, які гальмують реалізацію норм закону. Серед таких причин М.Д.Геммою названі: складна, тривала і витратна процедура отримання дозволів на надання освітніх послуг на виробництві; недостатня мотивація працівників; недостатня зацікавленість роботодавців у вкладенні коштів у вказану сферу і т.д.[25]. Для вирішення вказаних проблем буде доречним вивчення досвіду країн ЄС з організації професійного навчання працівників в окремих сферах суспільного життя.

**Висновки.** Підсумовуючи усе вищесказане, зазначимо, що трудове законодавство України відзначається досить високим ступенем соціального захисту працівників. Це стосується і максимальної тривалості робочого часу (до 40 годин на тиждень, а в ЄС – від 35,6 (Франція) до 40 годин), і соціальних відпусток. За останні чотири роки значних змін зазнало трудове законодавство України., удосконалюється проект Трудового кодексу. У той же час, правове регулювання частини інститутів трудового права нашої держави все ще вимагає модернізації і узгодження його із законодавством Європейського Союзу. Значну роботу цьому контексті проводить Кабінет Міністрів України, який розробив і втілює у практику План заходів з імплементації Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським Співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони на 2014-2017 роки[26], Стратегію державної міграційної політики України на період до 2025 р. Є надія, що для реалізації вказаних нововведень будуть розроблені механізми втілення їх у життя і вистачить коштів на модернізацію економіки.

#### Список використаних джерел:

1. Данилов М.О. Значення імплементації європейських норм права про трудовий договір у трудове право України / М.О.Данилов // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія ПРАВО. – 2014. – Випуск 29. – Т. 4/1. – Ч. 2. – С. 68-72.
2. Цесарський Ф.А. Еволюція правової доктрини з питань договірної регламентації оплачуваної праці: дис. ... доктора юридичних наук: 12.00.01 / Цесарський Фелікс Анатолійович. – К., 2017. – 454 с.
3. Гаращенко Л.П. Реформування інституту трудового договору в контексті інтеграції України до Європейського Союзу / Л.П.Гаращенко, О.С.Мегедь // Юридичний вісник. – 2015. – № 4(37). – С. 99-103.

4. Серета О.Г. Європейські стандарти організації праці / О.Г.Серета // Право та інновації. – 2015. - № 4 (12). – С. 110-117.
5. Кохан В.П. Нестандартна зайнятість в Україні: виклики часу // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ndipzir.org.ua/wp-content/uploads/2013/04/Kokhan.pdf>
6. Бойко А.К. Правові аспекти розуміння дистанційної праці як засобу забезпечення трудової зайнятості молоді / А.К.Бойко // Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г.С.Сковороди. «ПРАВО». – 2016. – Вип. 24. – С. 32-36.
7. Цесарський Ф.А. До питання адаптації інституту трудового договору в Україні до європейської практики регулювання трудових відносин. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [essuir.sumdu.edu.ua](http://essuir.sumdu.edu.ua)
8. Угода про асоціацію між Україною з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони. Ратифікована 16.09.2014 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/984\\_a1/paran8#n8](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/984_a1/paran8#n8)
9. Шашкова-Журавель І.О. Міжнародні та порівняльно-правові аспекти системи нормативно-правового регулювання оплати праці / І.О.Шашкова-Журавель // Наукові праці Міжрегіональної академії управління персоналом. – 2014. – Вип. 42 (3). – С. 108-113.
10. Занфірова Т.А. Чинники імплементації норм міжнародного трудового права в національне трудове законодавство: до постановки проблеми. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://zdr.knu.ua/images/libraryfiles/B\\_RMV\\_06\\_2016\\_Zanfirova\\_T\\_A..pdf](http://zdr.knu.ua/images/libraryfiles/B_RMV_06_2016_Zanfirova_T_A..pdf)
11. Програма Гідної праці Міжнародної організації праці для України на 2016-2019 роки // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/genericdocument/wcms\\_470684.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/genericdocument/wcms_470684.pdf)
12. Зеркалов Д.В. Охорона праці в галузі: загальні вимоги. Навч. посібн. / Д.В. Зеркалов. – К.: Основа, 2011. – 551 с.
13. Івчук І.І. Державна політики України у сфері охорони праці: вплив правових стандартів ЄС / І.І.Івчук // Право та інноваційне суспільство. – 2015. - № 1. – С. 135. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/pric\\_2015\\_1\\_21](http://nbuv.gov.ua/UJRN/pric_2015_1_21)
14. Овсянко Д.С. Роль та значення джерел права Європейського Союзу про відповідальність у трудовому праві / Д.С.Овсянко // Науковий вісник публічного та приватного права. – 2016. – Вип. 3. – С. 99-103.
15. Костюченко О.Є. Правове регулювання матеріальної відповідальності роботодавця: сучасний стан та перспективи розвитку. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ndipzir.org.ua/wp-content/uploads/2016/05/Kostyuchko13.pdf>
16. Держстат: чоловіки в Україні заробляють на третину більше, ніж жінки // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://economics.unian.ua/finance/2277791-derjstat-choloviki-v-ukrajini-zaroblyayut-mayje-na-tretinu-bilshe-nij-jinki.html>
17. Гуменюк І.О. Інститут заборони дискримінації в соціальному законодавстві ЄС: досвід для України. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [file:///D:/%D0%9C%D0%BE%D0%B8%20%D0%B4%D0%BE%D0%BA%D1%83%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%82%D1%8B/Downloads/Nzizvru\\_2014\\_3\\_13.pdf](file:///D:/%D0%9C%D0%BE%D0%B8%20%D0%B4%D0%BE%D0%BA%D1%83%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%82%D1%8B/Downloads/Nzizvru_2014_3_13.pdf)
18. Дзвэнпорт Н. Эмоциональное насилие на работе: молчаливое увлечение? // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://mobbingu.net/articles/detail/17>
19. Федорова Д.О. Проблеми протидії мобінгу в трудових відносинах в Україні та шляхи їх вирішення / Д.О.Федорова // Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія Юридичні науки. – 2015. - Випуск 2. – Т. 2. – С. 88-92.
20. Гуменюк І.О. Вказ.праця.
21. Вакуленко О. Набув чинності Закон України "Про професійний розвиток працівників" // Довідник кадровика: журнал. – 2012. – № 3. – Режим доступу: <http://www.kadrovik.ua/content/nabuv-chinnost-zakon-ukra-ni-pro-profes-inii-rozvitok-prats-vnik-v>
22. Колядич О.І., Погорелов С.Б. Європейські орієнтири розвитку сфери зайнятості та боротьба з бідністю у Стратегії "Європа 2020" // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://stvttp\\_2014\\_2\\_71.pdf](http://stvttp_2014_2_71.pdf)
23. Вапнярчук Н.М. Інвестування в систему освіти, підготовку та перепідготовку кадрів // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ndipzir.org.ua/wp-content/uploads/2014/01/Vapnyarchuk.pdf>
24. Гемма М.Д. Проблеми розвитку професійного навчання персоналу на виробництві на сучасному етапі становлення України // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [www.irbis-nbuv.gov.ua/.../cgiirbis\\_64.exe?..](http://www.irbis-nbuv.gov.ua/.../cgiirbis_64.exe?..)
25. Гемма М.Д. Вказ.праця.
26. План заходів з імплементації Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським Співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони на 2014-2017 рр.: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 17.09.2014 р. // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/847-2014-%D1%80>

## REFERENCES

1. Danylov, M.O. (2014). Znachennia implementatsii yevropeiskykh norm prava pro trudovyi dohovir u trudove pravo Ukrainy [The significance of the implementation of European norms of labor contract law in the labor law of Ukraine]. *Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho natsionalnoho universytetu. Serii PRAVO – Scientific herald of Uzhgorod National University. LAW series*, 29 (2), 68-72 [in Ukrainian].
2. Tsesarskyi, F.A. (2017). Evoliutsiia pravovoi doktryny z pytan dohovirnoi rehlamentatsii oplachuvanoi pratsi [Evolution of legal doctrine on contractual regulation of paid work]. *Doctor's thesis*. Kyiv [in Ukrainian].
3. Harashchenko, L.P., & Mehed, O.S. (2015). Reformuvannia instytutu trudovoho dohovoru v konteksti intehratsii Ukrainy do Yevropeiskoho Soiuzu [Reforming the Institute of Labor Contract in the Context of Ukraine's Integration into the European Union]. *Iurydychnyi visnyk – Legal Bulletin*, 4 (37), 99-103 [in Ukrainian].
4. Sereda, O.H. (2015). Ievropeiski standarty orhanizatsii pratsi [European standards of labor organization]. *Pravo ta innovatsii – Law and Innovation*, 4 (12), 110-117 [in Ukrainian].
5. Kokhan, V.P. Nestandardna zainiatist v Ukraini: vyklyky chasu [Non-standard employment in Ukraine: the challenges of time]. (n.d.). *ndipzir.org.ua*. Retrieved from <http://ndipzir.org.ua/wp-content/uploads/2013/04/Kokhan.pdf> [in Ukrainian].
6. Boiko, A.K. (2016). Pravovi aspekty rozuminnia dystantsiinoi pratsi yak zasobu zabezpechennia trudovoi zainiatosti molodi [Legal aspects of understanding distance work as a means of ensuring employment of young people]. *Zbirnyk naukovykh prats Kharkivskoho natsionalnoho pedahohichnoho universytetu imeni H.S. Skovorody. «PRAVO» – Collection of scientific works of the Kharkiv National Pedagogical University named H.S. Skovoroda. «LAW»*, 24, 32-36 [in Ukrainian].
7. Tsesarskyi, F.A. Do pytannia adaptatsii instytutu trudovoho dohovoru v Ukraini do yevropeiskoi praktyky rehuliuвання trudovykh vidnosyn [On the question of the adaptation of the Institute of Labor Contract in Ukraine to the European practice of regulation of labor relations]. (n.d.). *essuir.sumdu.edu.ua*. Retrieved from <http://essuir.sumdu.edu.ua> [in Ukrainian].
8. Uhoda pro asotsiatsiiu mizh Ukrainoiu z odniiei storony, ta Yevropeiskym Soiuzom, Yevropeiskym spivtovarystvom z atomnoi enerhii i yikhnyimi derzhavamy-chlenamy, z inshoi storony [Agreement on Association between Ukraine on the one hand, and the European Union, the European Atomic Energy Community and their Member States, on the other hand]. (2014, September 16). *zakon4.rada.gov.ua*. Retrieved from [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/984\\_a11/paran8#n8](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/984_a11/paran8#n8) [in Ukrainian].
9. Shashkova-Zhuravel, I.O. (2014). Mizhnarodni ta porivnialno-pravovi aspekty systemy normatyvno-pravovoho rehuliuвання opłaty pratsi [International and comparative legal aspects of the system of legal regulation of wages]. *Naukovi pratsi Mizhrehionalnoi akademii upravlinnia personalom – Scientific works of the Interregional Academy of Personnel Management*, 42 (3), 108-113 [in Ukrainian].
10. Zanfirova, T.A. Chynnyky implementatsii norm mizhnarodnoho trudovoho prava v natsionalne trudove zakonodavstvo: do postanovky problem [Factors of the implementation of international labor law in national labor legislation: to the problem]. (n.d.). *zdr.knu.ua*. Retrieved from [http://zdr.knu.ua/images/libraryfiles/B\\_RMV\\_06\\_2016\\_Zanfirova\\_T\\_A.pdf](http://zdr.knu.ua/images/libraryfiles/B_RMV_06_2016_Zanfirova_T_A.pdf) [in Ukrainian].
11. Prohrama Hidnoi pratsi Mizhnarodnoi orhanizatsii pratsi dlia Ukrainy na 2016-2019 roky [The decent work program of the International Labor Organization for Ukraine for 2016-2019]. (n.d.). *ilo.org*. Retrieved from [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/genericdocument/wcms\\_470684.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/genericdocument/wcms_470684.pdf) [in Ukrainian].
12. Zerkalov, D.V. (2011). Okhorona pratsi v haluzi: zahalni vymohy [Labor protection in the industry: general requirements]. Kyiv: Osnova [in Ukrainian].
13. Ivchuk, I.I. (2015). Derzhavna polityky Ukrainy u sferi okhorony pratsi: vplyv pravovykh standartiv YeS [State policy of Ukraine in the field of labor protection: the impact of EU legal standards]. *Pravo ta innovatsiine suspilstvo – Law and innovative society*, 1, 135. Retrieved from [http://nbuv.gov.ua/UJRN/pric\\_2015\\_1\\_21](http://nbuv.gov.ua/UJRN/pric_2015_1_21) [in Ukrainian].
14. Ovsianko, D.S. (2016). Rol ta znachennia dzherel prava Yevropeiskoho Soiuzu pro vidpovidalnist u trudovomu pravi [The role and importance of European Union law sources of labor law responsibility]. *Naukovyi visnyk publichnoho ta pryvatnoho prava – Scientific Bulletin of Public and Private Law*, 3, 99-103 [in Ukrainian].
15. Kostyuchenko, O.Ie. Pravove rehuliuвання materialnoi vidpovidalnosti robotodavtsia: suchasnyi stan ta perspektyvy rozvytku [Legal regulation of employer's liability: current state and development prospects]. (n.d.). *ndipzir.org.ua*. Retrieved from <http://ndipzir.org.ua/wp-content/uploads/2016/05/Kostyuchenko13.pdf> [in Ukrainian].
16. Derzhstat: choloviky v Ukraini zarobliaiut na tretynu bilshe, nizh zhinky [Gosstat: Men in Ukraine earn one third more than women]. (n.d.). *economics.unian.ua*. Retrieved from <https://economics.unian.ua/finance/2277791-derjstat-choloviki-v-ukrajini-zaroblyayut-mayje-na-tretinu-bilshe-nij-jinki.html> [in Ukrainian].
17. Humeniuk, I.O. Instytut zaborony dyskryminatsii v sotsialnomu zakonodavstvi YeS: dosvid dlia Ukrainy [Institute for the Prohibition of Discrimination in EU Social Law: Experience for Ukraine]. (n.d.). Retrieved from <file:///D:/%D0%9C%D0%BE%D0%B8%20%D0%B4%D0%BE%D0%BA%D1%83%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1>



%82%D1%8B/Downloads/Nzizvru\_2014\_3\_13.pdf [in Ukrainian].

18. Devenport, N. Emotsionalnoe nasilie na rabote: molchalivoe uvlechenie? [Emotional violence at work: silent interest]. (n.d.). *mobbingu.net*. Retrieved from <http://mobbingu.net/articles/detail/17> [in Ukrainian].

19. Fedorova, D.O. (2015). Problemy protydii mobingu v trudovykh vidnosynakh v Ukraini ta shliakhy yikh vyrishennia [Problems of counteracting mobbing in labor relations in Ukraine and ways of their solution]. *Naukovyi visnyk Khersonskoho derzhavnoho universytetu. Serii Yurydychni nauky – Scientific Herald of Kherson State University. Series Law Sciences*, 2, 88-92 [in Ukrainian].

20. Humeniuk, I.O. *Instytut zaborony dyskryminatsii v sotsialnomu zakonodavstvi YeS: dosvid dlia Ukrainy* [Institute for the Prohibition of Discrimination in EU Social Law: Experience for Ukraine]. (n.d.). Retrieved from [file:///D:/%D0%9C%D0%BE%D0%B8%20%D0%B4%D0%BE%D0%BA%D1%83%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%82%D1%8B/Downloads/Nzizvru\\_2014\\_3\\_13.pdf](file:///D:/%D0%9C%D0%BE%D0%B8%20%D0%B4%D0%BE%D0%BA%D1%83%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%82%D1%8B/Downloads/Nzizvru_2014_3_13.pdf) [in Ukrainian].

21. Vakulenko, O. (2012). Nabuv chynnosti Zakon Ukrainy “Pro profesiyni rozvytok pratsivnykiv” [Entered into force the Law of Ukraine “On the professional development of workers”]. *Dovidnyk kadrovika: zhurnal – Personnel Directory: Journal*, 3. *www.kadrovik.ua*. Retrieved from <http://www.kadrovik.ua/content/nabuv-chinnost-zakon-ukra-ni-pro-profes-inii-rozvytok-prats-vnik-v> [in Ukrainian].

22. Koliadych, O.I., & Pohorielov S.B. Yevropeiski oriientyry rozvytku sfery zainiatosti ta borotba z bidnistiu u Stratehii “Ievropa 2020” [European orientation of employment and poverty alleviation in the Strategy “Europe 2020”]. (n.d.). Retrieved from [http://stvtp\\_2014\\_2\\_71.pdf](http://stvtp_2014_2_71.pdf) [in Ukrainian].

23. Vapniarchuk, N.M. Investuvannia v systemu osvity, pidhotovku ta perezpidhotovku kadriv [Investing in the system of education, training and retraining of personnel]. (n.d.). *ndipzir.org.ua*. Retrieved from <http://ndipzir.org.ua/wp-content/uploads/2014/01/Vapnyarchuk.pdf> [in Ukrainian].

24. Hemma, M.D. Problemy rozvytku profesiinoho navchannia personalu na vyrobnytstvi na suchasnomu etapi stanovlennia Ukrainy [Problems of professional training of personnel at work at the present stage of Ukraine's formation]. (n.d.). *www.irbis-nbu.gov.ua*. Retrieved from [www.irbis-nbu.gov.ua/.../cgiirbis\\_64.exe?..](http://www.irbis-nbu.gov.ua/.../cgiirbis_64.exe?..) [in Ukrainian].

25. Hemma, M.D. Problemy rozvytku profesiinoho navchannia personalu na vyrobnytstvi na suchasnomu etapi stanovlennia Ukrainy [Problems of professional training of personnel at work at the present stage of Ukraine's formation]. (n.d.). *www.irbis-nbu.gov.ua*. Retrieved from [www.irbis-nbu.gov.ua/.../cgiirbis\\_64.exe?..](http://www.irbis-nbu.gov.ua/.../cgiirbis_64.exe?..) [in Ukrainian].

26. Rozporiadzhennia Kabinetu Ministriv Ukrainy “Plan zakhodiv z implementatsii Uhody pro asotsiatsiiu mizh Ukrainoiu, z odniiei storony, ta Yevropeiskym Soiuzom, Yevropeiskym Spivtovarystvom z atomnoi enerhii i yikhnimy derzhavamy-chlenamy, z inshoi storony na 2014-2017 rr.”. [Order of the Cabinet of Ministers of Ukraine “Action Plan for the Implementation of the Association Agreement between Ukraine and the European Union, the European Atomic Energy Community and their Member States, on the other hand for 2014-2017”]. (2014, September 17). <http://zakon2.rada.gov.ua>. Retrieved from <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/847-2014-%D1%80> [in Ukrainian].

Стаття надійшла до редакції 15.03.2018

УДК 349.222.2

**Свічкарьова Ярослава Віталіївна**  
кандидат юридичних наук, доцент  
доцент кафедри трудового права  
Національного юридичного університету  
імені Ярослава Мудрого  
[Yarik2791@rambler.ru](mailto:Yarik2791@rambler.ru)

## ЩОДО ПОВІДОМЛЕННЯ ПРО ВИКЛИК В ДОГОВОРІ ПРО РОБОТУ ЗА ВИКЛИКОМ

Стаття присвячена визначенню правового механізму такої важливої умови договору про роботу за викликом, як повідомлення про виклик; проаналізовані дослідження науковців та зроблені висновки щодо удосконалення чинного законодавства.

*Ключові слова:* нетипова зайнятість, трудовий договір, повідомлення про виклик, робота за викликом, договір «мінімум-максимум», працівник, роботодавець.

**Svichkarova Y.V. IN RELATION TO REPORT ABOUT CALL IN AGREEMENT ABOUT**  
**Випуск 4. 2018**

© Я.В.Свічкарьова, 2018