

Ю. Ю. ІВЧУК,
кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри правознавства юридичного
факультету Східноукраїнського національного
університету імені Володимира Даля

ОКРЕМІ ПИТАННЯ ОХОРОНИ ПРАЦІ СЕЗОННИХ ПРАЦІВНИКІВ: ПОРІВНЯЛЬНИЙ АНАЛІЗ ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ ТА ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ

Статтю присвячено порівняльному аналізу законодавства з питань охорони праці сезонних працівників в Україні та в Європейському Союзі. Аналіз проведено з урахуванням того, що європейське законодавство є темою наднаціонального регулювання трудових відносин у країнах ЄС. Окремо приділено увагу питанню апроксимації національного законодавства на шляху євроінтеграційних процесів в Україні. У роботі виділено умови трудового договору, що є необхідними для залучення працівників до сезонних робіт у країнах ЄС та умови трудових договорів, що є необхідними за вітчизняним законодавством. Сформульовано пропозиції щодо удосконалення трудового законодавства України в частині правового забезпечення сезонних робіт.

Ключові слова: трудове законодавство, трудове законодавство ЄС, апроксимація трудового законодавства до законодавства ЄС, сезонні роботи, сезонні працівники.

Постановка проблеми. Сучасний вектор реформування та удосконалення трудового законодавства свідчить про необхідність вивчення європейського досвіду у регулюванні трудових відносин. Це зумовлено інтеграційними процесами в Україні та прагненнями побудувати демократичну правову державу на основі загально визнаних людських цінностей та стандартів у сфері праці країн з розвинутою економікою. Серед таких питань, які потребують дослідження, порівняльного аналізу та самостійного вивчення, є питання охорони праці сезонних працівників й особливості їх правового забезпечення.

Стан дослідження. Питання сезонних робіт у вітчизняній науці розглядається, як правило, у контексті особливостей виникнення, перебігу та припинення таких трудових відносин, а також як одну з форм зайнятості населення. При цьому ідеологічна основа правового регулювання сезонних робіт сформована ще за часів СРСР, а законодавство України з проголошенням незалежності не зазнало істотних змін у цьому питанні. Однак актуальність питань, пов'язаних із правовим регулюванням сезонних робіт зростає в умовах євроінтеграційних процесів в Україні. Зокрема, в аспекті апроксимації вітчизняного трудового законодавства до законодавства ЄС правові приписи щодо організації праці сезонних працівників потребують дослідження.

Метою цієї статті є порівняльний аналіз законодавства ЄС і України у сфері охорони праці сезонних

працівників та формулювання пропозицій для удосконалення вітчизняного законодавства.

Основні положення та висновки статті ґрунтуються на аналізі правових можливостей чинного трудового законодавства України та нормативних актів Європейського Союзу.

Виклад основного матеріалу. Для досягнення поставленої мети визначимо, які основні нормативні акти регулюють названі роботи. До них слід віднести Кодекс законів про працю України [1], Постанову КМУ від 28 березня 1997 р. № 287 «Про затвердження Списку сезонних робіт і сезонних галузей» [2], Указ Президії Верховної Ради СРСР від 24 вересня 1974 р. № 310-09 «Про умови праці робітників і службовців, зайнятих на сезонних роботах» [3]. Правове забезпечення сезонних робіт та порядок їх оформлення відображено у Постанові КМУ від 27 квітня 1993 р. № 301 «Про трудові книжки працівників» [4] та спільному наказі Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства соціального захисту населення України від 29 липня 1993 р. № 58 «Про затвердження Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників» [5].

Право Європейського Союзу, як система наднаціонального регулювання порівняно із національним законодавством країн – членів ЄС, з питань організації та правового забезпечення сезонних робіт регламентується Директивою 2014/36/ ЄС Європейського парламенту і Ради від 26 лютого 2014 р. «Про

встановлення умов в'їзду і перебування громадян третіх країн з метою працевлаштування як сезонних робітників» [6], Директивою 2009/52/ЄС Європейського парламенту і Ради від 18 червня 2009 р. «Забезпечення мінімальних стандартів щодо санкцій та заходів до роботодавців незаконно перебуваючих громадян третіх країн» [7]. Рамкова Директива Ради 89/391/ЕЭС від 12 червня 1989 року «Про введення заходів, що сприяють поліпшенню безпеки і здоров'я працівників» зі змінами та доповненнями [8].

Проаналізуємо та порівняємо положення названих нормативних актів. В Україні під сезонними роботами розуміються роботи, які внаслідок природних і кліматичних умов виконуються не цілий рік, а протягом певного періоду (сезону), що не перевищує шість місяців [3]. Також в Україні визначено список сезонних робіт і сезонних галузей. До таких галузей належать 6 галузей, зокрема: 1. Лісова промисловість і лісове господарство. 2. Торф'яна промисловість. 3. Сільське господарство. 4. Переробні галузі промисловості. 5. Санаторно-курортні заклади і заклади відпочинку. 6. Транспортно-дорожній комплекс. Постановою визначено роботи, які є сезонними, наприклад: польові лісовпорядні роботи; робота на підприємствах переробки плодоовочевої продукції; роботи, пов'язані із санаторно-курортним обслуговуванням хворих і відпочиваючих в санаторно-курортних закладах і закладах відпочинку [2]. Зміст цитованої постанови має вичерпний перелік.

Звернемось до законодавства ЄС. Стаття 3 Директиви «Про встановлення умов в'їзду і перебування громадян третіх країн з метою працевлаштування як сезонних робітників» закріплює, що «сезонним працівником» є громадянин третьої країни, який зберігає своє основне місце проживання в третій країні і знаходиться легально, і тимчасово перебуває на території держави-члена для здійснення будь-якої діяльності, залежить від проходження сезонів, в рамках одного або декількох строкових трудових договорів, укладених безпосередньо між третьою країною і роботодавцем. Директива закріплює, що «сезоном» є діяльність, яка прив'язана до певної пори року, повторювана подія чи закономірність подій, пов'язаних із сезонними умовами праці, протягом якого потрібна більш активна діяльність, ніж зазвичай необхідно для поточних операцій [6].

Наведені визначання із законодавства ЄС свідчать, що європейське законодавство не прив'язане до природних і кліматичних умов, а орієнтоване на підвищення трудової активності протягом певної пори року, повторюваних подій чи закономірностей подій, пов'язаних із сезонними умовами праці. Таке формулювання дозволяє включити до сезонних робіт такі

як: сезонний туризм («зелений туризм», горно-лижні та морські курорти тощо). Такі сезони зумовлюють підвищену трудову активність готельного та розважального бізнесу, медичного та харчового обслуговування громадян тощо. Враховуючи викладене вважаємо необхідним внести відповідні зміни до вітчизняного законодавства та розширити список сезонних галузей та сезонних робіт.

Працюючи над удосконаленням вітчизняного законодавства, доречно звернути увагу на те, що Директива «Про встановлення умов в'їзду і перебування громадян третіх країн з метою працевлаштування як сезонних робітників» орієнтує держави – члени ЄС при закріпленні списку сезонних робіт провести консультації із соціальними партнерами. Пропонується звернути увагу, що секторами, які залежать від сезонів, є сільське господарство і садівництво, зокрема під час посадки і збору врожаю, або туризм, зокрема під час курортного періоду [6].

Також аналізована Директива у ст. 14 передбачає, що держави-члени повинні визначити максимальний термін перебування для сезонних робітників, який повинен бути не менше п'яти місяців і не більше дев'яти місяців протягом будь-якого 12-місячного періоду. Держави-члени можуть визначити максимальний період часу, протягом будь-якого 12-місячного періоду, коли роботодавцям дозволено наймати сезонних робітників. Щодо виконання цих вимог, то в Україні строк сезонних робіт чітко визначено, а отже, у цій частині вітчизняне законодавство відповідає вимогам законодавства ЄС.

Наступним питанням, яке необхідно висвітлити, є умови трудового договору про сезонні роботи. Так, в Україні до умов трудового договору про сезонні роботи традиційно належать ті умови, які є необхідними для укладання будь-якого трудового договору, зокрема: прийняття на роботу, місце роботи, час початку дії трудового договору та його строк, трудова функція, умови оплати праці. Інші (факультативні) умови, які включені до трудового договору за угодою сторін [10, с. 273]. Особливість трудових договорів із сезонними працівниками полягає у строковості робіт, порядку надання часу відпочинку, строків звільнення та окремі аспекти загальнообов'язкового державного соціального страхування.

Необхідно зауважити, що законодавство ЄС щодо організації праці сезонних працівників безапеляційно закріплює, що всі сезонні працівники повинні отримати вигоду від проживання, що забезпечує достатній рівень життя. За законодавством Європейського Союзу трудові договори із сезонними працівниками є двох видів (статті 5–6 Директиви 2014/36/ЄС). Перший на строк, що не перевищує 90 днів та

другий на строк, що перевищує 90 днів. Ці трудові договори повинні мати такі необхідні умови: 1. Місце та тип роботи. 2. Тривалість зайнятості. 3. Оплата праці. 4. Кількість робочих часів на тиждень або місяць. 5. Оплачувана відпустка. 6. Умови праці. 7. По можливості – дата початку роботи.

Також у вказаних статтях міститься вимога щодо доведення наявності страхування на випадок хвороби або інших ризиків для працюючого, і окремо наголошується на необхідності доведення того, що сезонний працівник буде забезпечений адекватним житлом. При цьому процедура оформлення на роботу сезонного працівника передбачає контроль з боку держави-члена ЄС за змістом трудового договору на предмет його відповідності національному законодавству та колективним договорам і угодам, а також практиці укладання таких договорів.

Європейське законодавство наголошує на недискримінації сезонних працівників, зокрема: враховуючи особливо вразливе становище сезонних робітників з третьої країни і тимчасовий характер їх роботи, держави-члени ЄС повинні забезпечити ефективний захист прав таких громадян. Такий захист має місце в галузі соціального забезпечення, щоб повною мірою гарантувати дотримання принципу рівного поводження з працівниками. Законодавством встановлено вимогу дотримуватися концепції однакової оплати за однакову роботу в одному і тому ж місці, шляхом застосування колективних угод та інших домовленостей щодо умов праці.

Порушення роботодавцями країни – члена ЄС законодавства щодо організації праці сезонних працівників та порушення умов трудового договору із сезонним працівником є підставою для притягнення роботодавця до юридичної відповідальності. Європейське законодавство, а саме: Директива 2009/52/ЄС Європейського парламенту і Ради від 18 червня 2009 р. «Забезпечення мінімальних стандартів щодо санкцій та заходів до роботодавців незаконно перебуваючих громадян третіх країн» передбачає накладення на роботодавців фінансових санкцій (ст. 5), відсторонення від участі в суспільних договорах (ст. 7), кримінальну відповідальність (статті 9–10).

При цьому важливо, що до відповідальності притягуються як посадові особи роботодавця, так і самі юридичні особи [7].

Рамкова Директива Ради 89/391/ЄЕС від 12 червня 1989 р. «Про введення заходів, що сприяють поліпшенню безпеки і здоров'я працівників» закріплює, що питання охорони праці працівників повинні бути збалансовані шляхом діалогу між роботодавцем та працівником або їхніми представниками за допомогою відповідних процедур та інструментів відповідно до національного закону та/або практики [8].

Аналіз законодавчих актів ЄС свідчить, що одну з провідних ролей у питаннях правового забезпечення праці сезонних працівників відіграють колективні угоди і договори. Вітчизняне законодавство [1; 10] також визначає акти соціального партнерства регулятивними актами та вимагає конкретизації умов праці на рівні колективних угод та договорів. Однак в Україні практика реалізації положень актів соціального партнерства та питання відповідальності роботодавців та їх посадових осіб за порушення законодавства та умов трудових договорів потребують окремої уваги з боку органів державної влади.

Висновки. У цілому проведене дослідження свідчить, що вітчизняне законодавство щодо організації та охорони праці сезонних працівників є застарілим та не відповідає вимогам сучасних соціально-економічних умов розвитку країни. З часу проголошення незалежності України суттєвих змін щодо правової регламентації праці сезонних працівників не проводилось. В умовах інтеграції України до ЄС доцільно використати досвід Євросоюзу щодо регулювання праці сезонних працівників. Аналіз європейського законодавства свідчить, що практика ЄС може бути застосована в Україні. Удосконалення вітчизняного законодавства щодо визначення поняття «сезонні роботи», а також розширення списку сезонних робіт і галузей після консультацій із соціальними партнерами забезпечить підвищення рівня захищеності сезонних працівників та наблизить вітчизняне законодавство до законодавства ЄС.

ЛІТЕРАТУРА

1. Кодекс законів про працю України // Відом. Верхов. Ради УРСР. – 1971. – № 50. – Ст. 375.
2. Про затвердження Списку сезонних робіт і сезонних галузей : Постанова КМУ від 28 березня 1997 р. № 287 // Офіц. вісн. України. – 1997. – № 14. – Ст. 18.
3. Про умови праці робітників і службовців, зайнятих на сезонних роботах : Указ Президії Верховної Ради СРСР від 24 вересня 1974 р. № 310-09 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/v0310400-74>.

4. Про трудові книжки : Постанова КМУ від 27 квітня 1993 р. № 301 // ЗП Уряду України. – 1993. – № 10. – Ст. 197.
5. Про затвердження Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників [Електронний ресурс] : наказ М-ва праці України, М-ва юстиції України, Міністерства соціального захисту населення України від 29 липня 1993 року № 58. – Режим доступу: zakon.rada.gov.ua
6. Directive 2014/36/EU Of the European parliament and of the Council of 26 February 2014 «On the conditions of entry and stay of third-country nationals for the purpose of employment as seasonal workers» // *Official Journal of the European Communities* 28.3.2014. – L 94/375-L 94/390.
7. Directive 2009/52/EC Of the European parliament and of the Council of of 18 June 2009 «Providing for minimum standards on sanctions and measures against employers of illegally staying third-country nationals» // *Official Journal of the European Communities* 30.6.2009. – L 168/24-L 168/32.
8. Directive 89/391/EEC – OSH «Framework Directive» of 12 June 1989 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work // *Official Journal of the European Communities* 29.06.1989. – L 183/1 – 183/8.
9. Прилипко С. М. Трудове право України : підручник / С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко. – [2-ге вид., переробл. і допов.]. – Х. : ФІНН, 2009. – 728 с.
10. Про колективні договори і угоди : Закон України від 01.07.1993 // Відом. Верхов. Ради України. – 1993. – № 36. – Ст. 361.

REFERENCES

1. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy [Labor Code of Ukraine]. (1971). *Vidom. Verkhovnoi Rady URSR – Data of Supreme Council of USSR 1971*, № 50, St. 375 [in Ukrainian].
2. Pro zatverdzhennia Spysku sezonnykh robot i sezonnykh haluzei: Postanova KМУ vid 28 bereznia 1997 № 287 [On adoption of the list of seasonal and seasonal industries: Cabinet of Ministers of Ukraine Resolution on March 28, 1997 № 287] *Ofits. visn. Ukrainy. – Official Herald of Ukraine* 1997, № 14, St. 18 [in Ukrainian].
3. Pro umovy pratsi robitnykiv i sluzhbovtsiv, zainiatykh na sezonnykh robotak : Ukaz Prezydii Verkhovnoi Rady SRSR vid 24 veresnia 1974 roku № 310-09 [About the working conditions of employees employed in seasonal work: Decree of the Presidium of the Supreme Soviet on September 24, 1974 № 310-09]. *zakon5.rada.gov.ua*. Retrieved from <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/v0310400-7> [in Ukrainian].
4. Pro trudovi knyzhky: Postanova KМУ vid 27 kvitnia 1993 № 301 [About the workbooks: Cabinet of Ministers Resolution of 27 April 1993 № 301] *Uriadu Ukrainy – Government of Ukraine* 1993, № 10, St. 197 [in Ukrainian].
5. Pro zatverdzhennia Instruktсии pro poriadok vedennia trudovykh knyzhok pratsivnykiv: Nakaz Ministerstva pratsi Ukrainy, Ministerstva yustytсии Ukrainy, Ministerstva sotsialnoho zakhystu naseleennia Ukrainy vid 29 lypnia 1993 № 58 [On approval of the Regulations of maintenance of labor books of employees: Order of the Ministry of Labour of Ukraine, Ministry of Justice of Ukraine, Ministry of Social Protection of Ukraine on July 29, 1993 № 58]. *zakon5.rada.gov.ua*. Retrieved from <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/z0110-93> [in Ukrainian].
6. Directive 2014/36/EU Of the European parliament and of the Council of 26 February 2014 «On the conditions of entry and stay of third-country nationals for the purpose of employment as seasonal workers» // *Official Journal of the European Communities* 28.3.2014. – L 94/375-L 94/390.
7. Directive 2009/52/EC Of the European parliament and of the Council of of 18 June 2009 «Providing for minimum standards on sanctions and measures against employers of illegally staying third-country nationals» // *Official Journal of the European Communities* 30.6.2009. – L 168/24-L 168/32.
8. Directive 89/391/EEC – OSH «Framework Directive» of 12 June 1989 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work // *Official Journal of the European Communities* 29.06.1989. – L 183/1 – 183/8.
9. Prylypko, S. M., Yaroshenko, O. M.. (2009). *Trudove pravo Ukrainy: pidruchnyk [Labour law of Ukraine: Textbook]*. Kharkiv: Vyd-vo «FINN» [in Ukrainian].
10. Pro kolektyvni dohovory i uhody: Zakon Ukrainy vid 01.07.1993 [About the Collective Agreements Law of Ukraine of 01.07.1993]. *Vidom. Verkhovnoi Rady Ukrainy. – Data of Supreme Council of Ukraine* 1993, № 36, St. 361 [in Ukrainian].

Ю. Ю. ИВЧУК

кандидат юридических наук, доцент, доцент кафедры правоведения юридического факультета
Восточноукраинского национального университета имени Владимира Даля

**ОТДЕЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ОХРАНЫ ТРУДА СЕЗОННЫХ РАБОТНИКОВ:
СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА УКРАИНЫ
И ЕВРОПЕЙСКОГО СОЮЗА**

Статья посвящена сравнительному анализу законодательства по вопросам охраны труда сезонных работников в Украине и в Европейском Союзе. Анализ проведен с учетом того, что Европейское законодательство является системой наднационального регулирования трудовых отношений в странах ЕС. Отдельное внимание уделено вопросу аппроксимации национального законодательства на пути евроинтеграционных процессов в Украине. В работе выделены условия трудового договора, необходимые для привлечения работников к сезонным работам в странах ЕС и условия трудовых договоров, которые необходимы согласно отечественному законодательству. Сформулированы предложения по совершенствованию трудового законодательства Украины в части правового обеспечения сезонных работ.

Ключевые слова: трудовое законодательство, трудовое законодательство ЕС, аппроксимация трудового законодательства с законодательством ЕС, сезонные работы, сезонные работники.

Yu. Yu. IVCHUK

Candidate of Legal Science, Associate Professor, Assistant Professor of Law Faculty
of East Ukrainian National University named after Vladimir Dal

**CERTAIN ISSUES OF WORK SAFETY OF SEASONAL WORKERS:
THE COMPARATIVE ANALYSIS OF UKRAINIAN AND EUROPEAN UNION LEGISLATION**

Problem setting. The modern vector of the reforming and improvement of labor legislation demonstrates the need to study the European experience of the regulation of labor relations. It's caused by the integration processes in Ukraine and the desire to build a democratic state based on generally accepted human values and labor standards of countries with developed economy.

Analysis of recent research and publications. In domestic science the issues of seasonal work usually considered in the context of the incurrance and termination of such labor relations, as well as a form of employment. Thus, the ideological basis of legal regulation of seasonal work formed in the USSR, and Ukrainian legislation after the declaration of independence has not been significant changed in this regard.

Target of research. The purposes of this article are a comparative analysis of EU and Ukrainian legislation in the field of work safety of seasonal workers labor and formulation the proposals for the improvement of national legislation.

Article's main body. It should be noted that EU legislation on the organization of work of seasonal workers categorically establishes that all seasonal workers should have such an accommodation that ensures an adequate standard of living. Under the EU legislation there are two kinds of labor contracts of seasonal workers. The first makes for a period not exceeding 90 days and the second makes for a period exceeding 90 days. The labor contracts should have the necessary conditions: 1. Place and type of work. 2. Duration of employment. 3.

Remuneration. 4. The number of working hours during a week or month. 5. Paid leave. 6. Working conditions. 7. If it possible – the date of commencement of work.

Conclusions and prospects for the development. Overall, this study shows that the domestic legislation on the organization and work safety of seasonal workers labor is outdated and does not meet modern social and economic conditions of the state's development. Since the declaration of independence, any significant changes in the legal regulation of the seasonal workers labor in Ukraine haven't been conducted. In terms of Ukraine's integration into the EU, it is advisable to use the experience of the European Union concerning the regulation of seasonal workers labor.

Key words: work safety, seasonal workers, employee, labor contract.