

**В.М. ДУДІН**

*Віталій Миколайович Дудін, аспірант Київського університету права НАН України*

## **УЗАГАЛЬНИТИ ВІДМІННЕ: ДИФЕРЕНЦІАЦІЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УКРАЇНІ ТА КРАЇНАХ ЄС**

Ефективність будь-яких правових норм визначається можливістю адекватно відображати обставини суспільної дійсності. У трудовому праві цьому сприяє диференціація правового регулювання трудових відносин, тобто закріплення спеціальних норм, що відображають особливості певних суб'єктів чи кола відносин. Диференціація як ідея притаманна системам трудового права України та Європейського Союзу. Питання про межі диференціації є актуальним, адже цього вимагає збереження єдності трудового права. Аналіз європейського законодавства та практики порушення трудових прав в Україні дає змогу визначити, які критерії диференціації є зайвими, а які норми потребують удосконалення.

**Метою статті** є дослідження явища диференціації правового регулювання трудових відносин в Україні та країнах ЄС. Робота має посприяти виокремленню найсуттєвіших рис диференціації. Слід визначити, які саме критерії диференціації є допустимими, якою може бути їх мета і у чому може виражатись встановлення особливостей регулювання. У статті зроблено спробу проаналізувати європейське трудове законодавство за допомогою методології вітчизняної науки трудового права, аби отримати знання, необхідні для вдосконалення трудового законодавства України.

Окремі аспекти диференціації правового регулювання трудових відносин в Україні досліджували В.Д. Авескулов, В.Я. Бурак, С.Я. Вавженчук, Д.О. Новіков, Т.А. Коляда, П.Д. Пилипенко, О.С. Прилипка, В.Г. Ротань, О.Є. Сонін, С.О. Сільченко, С.М. Черноус, Г.І. Чанишева, О.М. Ярошенко та ін. Питання трудового законодавства України та Європейського Союзу вивчали М.Д. Бойко, В.С. Венедиктов, С.В. Венедіктов, Т.А. Занфірова, О.В. Макогон, О.В. Пожарова, О.М. Рим, Н.М. Хуторян, І.І. Яцкевич та ін. Серед зарубіжних дослідників становищу особливих суб'єктів трудових відносин приділяли увагу Т.Давуліс, М.Л. Лютов, Т.А. Постовалова, С. Скіарра, Р. Хеймен та ін. Але порівнянню підходів до диференціації у компаративістському ключі було приділено недостатню увагу.

Загальним для усіх визначень диференціації правового регулювання трудових відносин є те, що під ним розуміють розходження у змісті правових норм, які встановлюють стандарти праці та відпочинку залежно від певних факторів<sup>1</sup>. Підстави для застосування спеціальних норм можна поділити на дві групи<sup>2</sup>. Йдеться про об'єктивні критерії, що не пов'язані з особистістю працівника і відбивають особливості виробництва чи виду трудового договору, а суб'єктивні – пов'язані з якостями працівника (стать, вік, стан здоров'я). Аналіз актів ЄС дає вченим змоги дійти висновку, що їм теж притаманна диференціація правового регулювання трудових відносин<sup>3</sup>. Як пише Н.М. Хуторян, проголошуючи рівні трудові права для всіх працівників, трудове законодавство ЄС встановлює ряд гарантій для працівників, що не можуть конкурувати нарівні з іншими особами на ринку праці<sup>4</sup>. Зіставлення правових положень допомагає виявити чимало спільних рис при здійсненні диференціації в Україні та державах ЄС (тим паче, ця подібність очевидна із постсоціалістичними країнами). Водночас вона має свою специфіку. Правові системи неоднаково підходять до встановлення відмінностей.

Європейська соціальна модель є прообразом ідеальної соціальної держави, де трудові права поважають, а праця гідно винагороджується. Багато в чому досягти прогресу вдалось завдяки пріоритетизації на потребах специфічних категорій працівників. Але згадана модель зазнає ерозії під впливом ліберальних реформ. Значну роль відіграє стаж працівника: у деяких країнах ЄС робота менше певного періоду позбавляє права на лікарняні, декретну відпустку, захист від звільнення. Низка подібних винятків стосуються строкових працівників та зайнятих на умовах неповного робочого часу. Посилення гнучкості призвело до появи спеціальних категорій працівників, вразливе становище яких жодною мірою не компенсується (стажери, учні, зайняті на випадкових роботах і т.д.).

Усталені підходи до форм і методів захисту змінюються, як і саме поняття захищеності. Вчені кажуть про боротьбу між новим, антидискримінаційним трудовим правом та старим трудовим правом, що передбачало суворий захист окремих категорій працівників<sup>5</sup>. Який підхід забезпечує більшу ефективність регулювання і соціальну справедливість?

**Специфіка диференціації в Україні.** Перевагою Кодексу законів про працю України є встановлення широких пільг для соціально-вразливих категорій працівників: неповнолітніх, матерів, працівників з інвалідністю та осіб, які навчаються. Незначні винятки прописані для працівників, найнятих за особливими видами трудових договорів. Укласти строковий трудовий договір (контракт) доволі складно, а найбільш гнучкі форми зайнятості (0-годинний робочий час, поділ роботою) і взагалі законодавству не відомі. Застосування особливих форм організації робочого часу (підсумований облік робочого часу, ненормований робочий час)

потребує згоди профспілки. Диференціація на підставі локальних нормативних актів має дуже вузькі рамки й можлива лише у бік покращення становища працівника. Втім, аналіз практики свідчить, що в умовах ринку норми виявились нездатними протистояти зловживанням. Сутність диференціації полягає у тому, що погіршення становища будь-якої групи суб'єктів можливе за виняткових умов. Відмінності у регулюванні мають становити сутність певної роботи, а не диктуватись інтересами роботодавця. Негативна диференціація повинна бути компенсована іншими пільгами або гарантіями. Щоправда, окремі норми важко однозначно трактувати як дискримінаційні, адже вони виправдовувались благом для працівника. Приміром, йдеться про заборону на залучення жінок до певних видів важких робіт задля турботи про їх здоров'я; контракт дозволив розширити підстави для звільнення працівників, хоча вводився для стимулювання працівника додатковими пільгами і т.д. Водночас розширення кола пільг ніколи не розглядалось як щось негативне; єдиним обмеження були ресурси підприємств, які потрібні для реалізації пільг. Слід визнати, що встановлення додаткових гарантій мало й негативні наслідки: вважалось, що становище жінок і так компенсується сімейними пільгами, тому розробляти антидискримінаційні механізми не здавалось за потрібне. Усунення жінок зі шкідливих виробництв не стимулювало покращувати умови праці у відповідних галузях і т.д. Перманентне розширення диференціації нівелює завдання, які вона покликана вирішувати<sup>6</sup>. Проблемою є те, що українське законодавство не встановлює меж диференціації. Чи не єдиною нормою КЗпП, яка окреслює орієнтири диференціації, є ст. 7 «Особливості регулювання праці деяких категорій працівників». Відповідно до назви вона покликана встановлювати критерії, напрями та межі диференціації правового регулювання трудових відносин, але передбачила тільки окремі критерії<sup>7</sup>. Особливості регулювання дозволено встановлювати *законодавством*. Під цим можуть розумітись і акти відомчого характеру, і навіть деякі локальні акти<sup>8</sup>. Не прописана заборона погіршувати у підзаконних актах становище працівника порівняно з Кодексом. Відсутні положення про допустимі винятки із загальних правил як в бік покращення, так і погіршення становища працівника. Стаття 18-3b Кодексу праці Польщі окреслює випадки відмінного ставлення, що не становлять дискримінації.

*Об'єктивні критерії диференціації.* Окремі норми дуже складно виправдати з точки зору права ЄС. Серед вчених існує консенсус, що запровадження контрактів послабило захист працівників і ускладнило регулювання без наявності обґрунтованих підстав. Зазначимо, що у Литві дозволяється укладати «альтернативний трудовий договір», який може передбачати відступи від деяких мінімальних гарантій. Проте його укладення можливе лише з працівниками, чий заробіток перевищує середню зарплату удвічі. Сумнівними є критерії для застосування ненормованого робочого часу (тобто без оплати надурочних): потрібно, щоб праця працівника не піддавалась точному обліку в часі. Більше того, на практиці суди виходили і з більш оціночних міркувань. Так, було визнано допустимим встановлення ненормованого робочого часу на концерні «Укроборонпром» з огляду на специфіку завдань концерну – забезпечення обороноздатності країни<sup>9</sup>. Закон не запобігає встановленню нових критеріїв диференціації на локальному рівні. У європейських країнах вважається, що такими характеристиками наділяється праця визначеного кола професіоналів, зокрема, керівників. У законодавстві Литви встановлено запобіжники проти зловживання таким режимом: приміром, їх може бути не більше 20 % на підприємстві. Ризик надексплуатації створює відсутність обмежень на тривалість роботи за сумісництвом. Певні заборони діють лише на державному секторі, хоча у країнах ЄС праця на державних і приватних підприємствах, як правило, не відрізняється. Загалом диференціація залежно від типу роботодавця слабо виражена у вітчизняному КЗпП. Хоча деякі норми передбачають особливості трудових відносин з фізичними особами-підприємцями. Проте у країнах ЄС до уваги береться розмір підприємства (приміром, до 20 працівників), адже ставиться мета сприяти невеликому бізнесу. Критерій розміру підприємства використовується у Законі України «Про охорону праці», але і тут є відмінності від європейських стандартів. Служба охорони праці не може створюватись на підприємствах, де зайнято менше 50 осіб. Тоді як у Естонії такі органи можуть бути утворені й на менших підприємствах, якщо їх діяльність супроводжується ризиком травматизму.

*Суб'єктивні і соціальні критерії диференціації.* Вітчизняне законодавство гарантує широкі пільги за віковою ознакою, але спосіб їх встановлення є декларативним. Турбота про неповнолітніх працівників виражається у забороні наймати на роботу осіб молодше 14 років, у скороченні робочого тижня і наданні подовжених відпусток, а також обмеженні звільнень. Законодавці країн ЄС сповідують дещо інший підхід: найм на роботу молодше 15 років допустимий, проте лише на визначені види робіт. Передбачені КЗпП норми-пільги не завжди виконуються на практиці. Сумісництво і ненормований робочий час дозволяє обійти обмеження робочого часу. За порушення прав неповнолітніх роботодавці не несуть суворой відповідальності. КЗпП проявляє значну увагу молоді, але не до літніх осіб. Форми державного контролю за дотриманням прав неповнолітніх відрізняються від європейських. В Україні потрібна згода компетентного органу при звільненні неповнолітнього, а для держав ЄС характерна участь органів влади ще при прийнятті підлітків і дітей на роботу. Закон Словенії про трудові відносини передбачає накладення штрафу до 20 тис. євро за найм підлітка, який не досяг мінімального віку для працевлаштування (ст. 217). Ще більшими є відмінності щодо праці жінок та матерів. Українська правова система досі несе на собі відбиток радянської системи. Соціалістичні суспільства проголошували рівність чоловіків і жінок, хоча відводили їм різні ролі<sup>10</sup>. Через це досі діють численні заборони на залучення праці жінок, та водночас батько не може скористатись численними пільгами, призначеними для працюючих із сімейними обов'язками. Термін «працівники із сімейними обов'язками» не застосовується у КЗпП. Низкою пільг батько може скористатись, лише якщо їх не використовує мати; це робить неможливим паралельно використання певних гарантій. Зокрема, це стосується використання

додаткової відпустки або обмеження на залучення до надурочних робіт. Одночасне використання певних пільг сприяло б рівномірному розподілу сімейних обов'язків та доглядової праці. Регулювання праці жінок досі стикається з надмірними обмеженнями, які можна назвати гіперпротекціоністськими. Лише деякі країни ЄС зберігають подібні застереження, що стосуються усіх жінок. Закон про трудові відносини Словенії забороняє працю усіх жінок у шахтах (ст. 181). Серед вчених ЄС є консенсус щодо заборони важких робіт для вагітних та працівниць, які годують дітей груддю.

**Особливості диференціації в країнах ЄС.** Основною ідеєю диференціації правового регулювання трудових відносин у ЄС є забезпечення рівності. Акти первинного права ЄС встановлюють принципи регулювання праці вразливих категорій, а також надають базові визначення («підліток», «дитина», «годуєча працівниця», «вагітна працівниця», «нічний працівник» тощо). Працюючим за нестандартними трудовими договорами має надаватись такий же обсяг прав, як і звичайним працівникам. Але оціночний характер деяких положень дозволяє відійти від правил (зокрема, в інтересах захисту бізнесу). Аналіз положень первинного і вторинного права ЄС дає змогу стверджувати, що єдині стандарти диференціації у них не визначені. Більш конкретними є положення законодавства про працю у державах-членах. Трудове право перелічує широке коло ознак, за якими заборонено дискримінацію. Проте кількість груп, яким надаються пільги, незначна. Тривалих відпусток для окремих груп працівників не існує (зокрема, через довгу тривалість базової відпустки). Процедурні гарантії зводяться, зокрема, до проведення перемовин із профспілками, медоглядів, погодження окремих питань з інспекціями праці. Спостерігається уніфікація у таких питаннях, як залучення до нічної роботи, укладення строкових трудових договорів, працевлаштування дітей, надання захисту працівникам із сімейними обов'язками. Майже в кожній країні ЄС зустрічаються такі категорії трудящих, як транскордонні працівники, працівники тимчасових агентств зайнятості, працівники з сімейними обов'язками, учні, стажери, менеджери та ін. Наука трудового права у ЄС має широке коло обґрунтувань, які легітимізують встановлення нерівних прав. Британська дослідниця Тамара Херві узагальнила допустимі винятки із загального принципу недискримінації<sup>11</sup>. Перелік допустимих винятків виглядає широким. Деякі з них є досить розмитими, а деякі – продиктовані лише інтересами власника (міркування ефективності, вартості і т.д.). Прикладом є мета заохочення зайнятості – встановлення кваліфікаційного періоду, який дозволить користатись захистом від звільнення, визнано таким, що сприяє найму нових працівників. Легітимною метою визнано заохочення малого бізнесу через зниження захисту від звільнення і т.д.

**Об'єктивні підстави диференціації.** Замість того, щоб надмірно захищати жінок від важких певних робіт, держави-члени приділяють увагу тим формам зайнятості, які об'єктивно можуть зашкодити організму трудящих обох статей. Зокрема, це стосується унеможливлення перепрацювань за допомогою сумісництва чи на важких роботах. Хоча межу робочого тижня для зайнятих у шкідливих галузях прямо на рівні закону визначили серед постсоціалістичних держав лише Латвія, Словаччина, Словенія, Чехія. Не можна не звернути увагу на те, що деякі норми актів ЄС суперечать положенням інших актів ЄС. Зокрема, йдеться про ст. 4 Директиви Ради 2001/23/ЄС щодо наближення законодавства держав-членів стосовно захисту прав працівників у разі передачі підприємств, бізнесу або частин підприємств або бізнесу. Норми дозволяють не поширювати захист від звільнення на певні категорії працівників. Це суперечить ст. 30 Хартії основних прав ЄС, яка захищає «кожного працівника» від звільнення<sup>12</sup>. Законодавство прямо дозволяє не надавати певні гарантії працівникам на умовах гнучких форм зайнятості. Це призвело до сегрегації ринку праці. Виокремлюються категорії працівників, становище яких є гіршим і при цьому не компенсується пільгами: наприклад, тривало-безробітні, з якими у Фінляндії простіше укласти строковий договір. Такі ознаки, як тривалість безробіття можуть мало сказати про ділові якості працівника (у країні може бути несприятлива економічна ситуація). Вважається, що для окремих категорій трудящих благом є вже саме надання роботи або ж процедурні права, які покликані урівняти цих працівників з рештою. Приміром, у Болгарії дистанційні працівники позбавляються доплат за надурочну роботу, але власник має дбати про їх комунікацію з рештою колективу. Загалом акцент на процедурних нормах є дуже відчутним.

**Суб'єктивні і соціальні підстави диференціації.** До уваги при здійсненні диференціації передусім береться ринкова ефективність працівника, а не його соціально слабке становище (приклад – позитивна диференціація залежно від стажу роботи на підприємстві, а не залежно від його віку). Трудове право замінює імперативні заборони у сфері охорони праці жінок на антидискримінаційні положення (рівне ставлення; заборона домагань), а додаткові гарантії для трудящих з дітьми – на гнучкі режими організації робочого часу. Неоднозначно може сприйматись те, що у багатьох країнах ЄС було скасовано імперативні заборони на залучення вагітних і матерів до нічних, надурочних і шкідливих робіт. Вважається, що жінка може вільно розпоряджатись своєю працею. Як явний негатив слід оцінювати зняття обмежень на звільнення вагітних жінок. Приміром, у Греції забороняється розірвання трудового договору або припинення трудових відносин з працюючою жінкою з ініціативи роботодавця під час її вагітності та протягом 18 місяців після пологів (або більш тривалого періоду в разі її відсутності у зв'язку з захворюванням) за винятком випадків, коли є серйозна причина для припинення трудового договору. О.В. Москалюк нагадує, органи держави мають керуватись принципом найкращого забезпечення прав дитини, утвердженим Конвенцією про права дитини<sup>13</sup>. Тому звільнення молодих матерів (тим паче, одиноких) має розглядатись як таке, що суперечить інтересам дитини. Та у країнах ЄС все частіше домінують інтереси бізнесу. Умови надання пільг окремим суб'єктам є відверто оціночними. Плюсом трудового законодавства ЄС виступає те, що вони надають пріоритет залучення осіб з інвалідністю до роботи, щоб не допустити їх ізоляції. Норми ЄС зобов'язують роботодавця вживати заходів



з «розумного пристосування» робочого місця, якщо це не накладає на нього «непропорційного тягаря»<sup>14</sup>. Фактично, роботодавець може уникнути соціальних зобов'язань, навівши певні підстави. Сімейним працівникам у низці держав-членів можна відмовити у переході на часткову зайнятість, якщо власник наведе організаційні причини. Це стосується Болгарії (ст. 167b ТК). Помітно, що деякі права, належні кожному українському працівнику, у деяких країнах ЄС надаються лише захищеним суб'єктам. Так, у Польщі згода профспілки на звільнення є вирішальною лише щодо вагітних жінок; вимушений прогул оплачується повністю, лише коли особа була вагітною чи у соціальній відпустці на момент звільнення. Вважаємо, що універсальний підхід, притаманний КЗпП, більше відповідає соціальній спрямованості трудового права. До того ж надання лише певним групам згаданих гарантій може знеохотити найм саме цих груп.

Хартія основних прав ЄС у ст. 32 визнає, що відхилення від заборони дитячої праці дозволяються, якщо вони є «обмеженими». «Це залишає невизначеним допустимий вік дитячої праці», – пише європейський дослідник А. Якобс<sup>15</sup>. Показово, що в Естонії працювати у творчих сферах дозволено із семи років. Диференціація за віком означає не лише додаткові пільги. Так звані учнівські договори дозволяють сплачувати молоді менше за розмір мінімальної зарплати, а з літніми особами можна укладати строкові трудові договори або звільняти їх через досягнення пенсійного віку. Зазначимо, що вектором розвитку трудового законодавства ЄС стало утвердження концепту вразливості (vulnerability). Це означає сприяння соціальним групам, які вимагають врахування особливих потреб. Законодавець може приблизно описувати перелік таких суб'єктів і залишати на розсуд роботодавця конкретні заходи, які мають вживатись задля захисту здоров'я даних осіб. Допустимим у ЄС є широкий контроль компетентних органів влади. Інспекції праці відіграють роль при наймі, оцінці умов праці та звільненні. За законодавством Австрії, інспекція праці може обмежити застосування праці осіб з інвалідністю та вагітних жінок на певних роботах.

Дослідивши специфіку диференціації в Україні та ЄС, назвемо такі *відмінні риси*: 1) у ЄС пільги застосовуються на тимчасовій основі та покликані досягти специфічних цілей, навіть підвищення захисту вимагає обґрунтування відступу від принципу рівного ставлення; 2) у ЄС норми позитивної диференціації мають еластичний характер і зводяться до процедурних гарантій, а в Україні вони передбачають конкретні пільги; 3) метою диференціації у країнах ЄС виступає утвердження рівності можливостей не лише працівників, а й роботодавців, що зумовлює використання *економічних міркувань* для встановлення відмінностей; 4) у ЄС допускається глибша диференціація на локальному рівні, проте у визначених законом межах; 5) в Україні пільги встановлюються у декларативний спосіб, а у країнах ЄС за їх реалізацією слідкують компетентні органи влади. Адаптація України до норм ЄС означатиме скасування багатьох захисних норм. Звичні пільги й гарантії будуть дозволені як виняток, якщо тільки це виправдано законною метою<sup>16</sup>. Звісно, в умовах становлення ринкової економіки надання конкретних пільг (довша відпустка, захист від звільнення, право на увільнення від роботи з виплатою заробітку) більш бажане для працівників, аніж оціночні положення та проголошення рівності. Лише створивши умови для викорінення дискримінації, можна буде порушити питання про «інвентаризацію» пільг. У процесі гармонізації трудового права України з положеннями права ЄС вважаємо, що необхідним буде скасування: заборон для жінок, які не використовують право на материнство; контрактів як особливого виду трудового договору; специфіки регулювання праці залежно від форми власності підприємства; ненормованого робочого часу. Ці особливості посилюють вразливість працівника, не компенсуються наданням адекватних благ і не мають під собою об'єктивного підґрунтя. З метою посилення охорони праці слід обмежити максимальну тривалість роботи за двома трудовими договорами. Варто заборонити надурочні роботи для працюючих вночі та на важких роботах. Реалізації прав вразливих категорій працівників (неповнолітніх, вагітних жінок, матерів, осіб з інвалідністю) має сприяти посилення повноважень інспекцій праці.

<sup>1</sup> Венедіктов В.С. Сучасні проблеми трудового права України : навч. посіб. для магістрів та аспірантів (напрямок підготовки 081 «Право») / В.С. Венедіктов. – Х. : Право, 2018. – 294 с. – С. 98.

<sup>2</sup> Кисельова О.І. Єдність та диференціація у сфері праці як один з принципів трудового права / О.І. Кисельова, Н.В. Турк // Науковий вісник Херсонського державного університету. – 2014. – № 5. – С. 302–306. – С. 304. – (Серія «Юридичні науки»).

<sup>3</sup> Трудовое и социальное право Европейского Союза: документы и материалы. – М.: Права человека, 2005. – 98 с. – С. 24.

<sup>4</sup> Гармонізація трудового законодавства України із законодавством Європейського Союзу: монографія / Н.М. Хуторян, Ю.В. Баранюк, С.В. Дріжчана, Л.П. Гаращенко, І.П. Лаврінчук, О.В. Макогон, М.П. Стадник, Г.І. Чанишева; відп. ред. Н.М. Хуторян. – К.: Видавництво «Юридична думка», 2008. – 304 с. – С. 54.

<sup>5</sup> *Coopers D.* The Challenges of EU Discrimination Law for Old Labour Law (December 1, 2013). CELLS Online Paper Series. – Volume 2. – P. 1–22 : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://tinyurl.com/y37y8dna> (дата звернення: 24.12.2018).

<sup>6</sup> Халдеева Н.В. Предпосылки и основания объективной дифференциации в трудовом праве / Н.В. Халдеева // Вестник университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА). – 2017. – № 10. – С. 90–95. – С. 93.

<sup>7</sup> Ротань В.Г. Науково-практичний коментар законодавства України про працю; 16-те вид., допов. та переробл. / В.Г. Ротань, О.Є. Сонін. – К.: Правова Єдність, 2016. – 600 с. – С. 24.

<sup>8</sup> Вишновецька С.В. Поняття та деякі дискусійні проблеми системи трудового законодавства / С.В. Вишновецька // Проблеми і перспективи розвитку та реалізації законодавства України: тези доповідей і наук. повідомлень наук.-практ. конф. (м. Київ, 19 квітня 2001 р.). – К.: Інститут держави і права ім. В.М. Корецького НАН України, 2001. – С. 31–34. – С. 32.

<sup>9</sup> Постанова Київського апеляційного суду від 18.02.2019 р. у справі № № 760/21992/17: [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://reyestr.court.gov.ua/Review/80080766> (дата звернення 20.02.2019).

<sup>10</sup> *Selanec G.* A Betrayed Ideal: The Problem of Enforcement of EU Sex Equality Guarantees in the CEE Postsocialist Legal Systems. SJD Dissertations. University of Michigan Law School, 2012. – 448 p. – P. 390–391.

<sup>11</sup> *Hervey T.* EC law on Justifications for Sex Discrimination in Working Life. VII European Regional Congress. Stockholm, Sweden 4–6 September 2002. International Society for Labor Law and Social Security : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.juridicum.su.se/stockholmcongress2002/> (дата звернення: 21.12.2018).

<sup>12</sup> *European Labour Law and the EU Charter of Fundamental Rights / Bercusson, Brian; Blanke, Thomas; Bruun, Niklas; Clauwaert, Stefan; Jacobs, Antoine; Kravaritou, Yota; Schomann, Isabelle; Veneziani, Bruno; Vigneau, Christophe.* ETUI, Brussels, 2002. – 103 p. – P. 64.

<sup>13</sup> *Москалюк О.В.* Подолання колізій між нормами права рівної юридичної сили: монографія / О.В. Москалюк. – К.: ВД «Дакор», 2013. – 216 с. – С. 101–102.

<sup>14</sup> *Moreau M.-A.* Justifications of discrimination. VII European Regional Congress. Stockholm, Sweden 4–6 September 2002. International Society for Labor Law and Social Security : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.juridicum.su.se/stockholmcongress2002/> (дата звернення: 21.12.2018).

<sup>15</sup> *European Labour Law and the EU Charter of Fundamental Rights / Bercusson, Brian; Blanke, Thomas; Bruun, Niklas; Clauwaert, Stefan; Jacobs, Antoine; Kravaritou, Yota; Schomann, Isabelle; Veneziani, Bruno; Vigneau, Christophe.* ETUI, Brussels, 2002. – 103 p. – P. 74–75.

<sup>16</sup> *Давулис Т.* Право Європейського Союзу як виклик принципу диференціації в трудовому праві Литви / Т. Давулис // Проблеми диференціації в правовому регулюванні відносин в сфері праці та соціального забезпечення: Матеріали П'ятої Міжнародної науко-практ. конференції / под ред. К.Н. Гусова. – М.: Проспект, 2009. – С. 95–107. – С. 104.

#### Резюме

**Дудін В.М.** Узагальнити відмінне: диференціація правового регулювання трудових відносин в Україні та країнах ЄС.

Стаття присвячена дослідженню явища диференціації правового регулювання трудових відносин в Україні та країнах ЄС. У матеріалі з'ясується, які саме критерії диференціації є допустимими, якою може бути їх мета і якою мірою прийнятним буде встановлення відмінностей між статусом працівників.

**Ключові слова:** диференціація, правове регулювання, трудові відносини, вразливі категорії працівників, особливості, реформи, ЄС, гнучкість.

#### Резюме

**Дудин В.М.** Обобщить отличное: дифференциация правового регулирования трудовых отношений в Украине и странах ЕС.

Статья посвящена исследованию явления дифференциации правового регулирования трудовых отношений в Украине и странах ЕС. В материале выясняется, какие именно критерии дифференциации являются допустимыми, какой может быть их цель и в какой степени приемлемым будет установление различий между статусом работников.

**Ключевые слова:** дифференциация, правовое регулирование, трудовые отношения, уязвимые категории работников, особенности, реформы, ЕС, гибкость.

#### Summary

**Dudin V.** Generalize the differences: the differentiation of legal regulation of labor relations in Ukraine and EU countries.

The article is devoted to the study of the phenomenon of differentiation of legal regulation of labor relations in Ukraine and EU countries. The material ascertains which criteria of differentiation are permissible, what may be their purpose and what extent of differences between status of employees can be admissible.

**Key words:** differentiation, legal regulation, labor relations, vulnerable categories of workers, peculiarities, reforms, EU, flexibility.

УДК [346.2]: 346.5 +339.56

**Т.М. ПРИСТАЙ**

*Тетяна Михайлівна Пристай, аспірант Київського університету права НАН України*

## СТАНОВЛЕННЯ ТА РОЗВИТОК ЗАКОНОДАВСТВА – ОСНОВИ ПРАВОВОГО СТАНОВИЩА СУБ'ЄКТІВ ЗОВНІШНЬОЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Успішність здійснення операцій у зовнішньоекономічній сфері значною мірою залежить від законодавчого забезпечення правового становища суб'єктів зовнішньоекономічної діяльності. Ознаки суб'єктів зовнішньоекономічної діяльності, елементи правового становища цих учасників господарських відносин одержують закріплення у законодавчих і підзаконних нормативно-правових актах, прийнятих уповноваженими органами державної влади. Тому доцільно розглянути питання становлення і розвитку відповідного законодавства.

© Т.М. Пристай, 2018