



БЛІЦ ІНТЕРВ'Ю З ДИРЕКТИВОЮ

ДИРЕКТИВА РАДИ 1999/70/ЄС щодо Рамкової угоди про роботу на визначений строк

Доброго дня. Сьогодні гостем Ресурсно-аналітичного центру «Суспільство і довкілля» є [Директива 1999/70/ЄС щодо Рамкової угоди про роботу на визначений строк](#). Окрім проблем строкових трудових відносин, особливістю директиви є порядок її ухвалення, відмінний від інших.

Первинно 18 березня 1999 року у межах соціального діалогу на рівні Європейського Союзу укладено Рамкову угоду про роботу на визначений строк. Використовуючи положення статті 139 (2) Договору про заснування Європейського співтовариства, соціальні партнери ініціювали процедуру виконання такої угоди рішенням Ради. Як результат, 28 червня 1999 року Рада ЄС ухвалила директиву, з якою маємо нагоду поспілкуватися.

Рамкова угода — результат соціального діалогу на рівні ЄС

— Вітаю! — Вітаю! Розпочнім розмову з основного — для чого тебе ухвалили, які основні завдання стоять перед тобою?

— Як ти підмітила, основною моєю метою є впровадження Рамкової угоди про роботу на визначений строк, тому пропоную зосередити увагу саме на її цілях.

Рамкова угода окреслила дві цілі — це забезпечення гідної праці, виконуваної на умовах строкового трудового договору, зокрема і на засадах недискримінації та запобігання зловживанням укладення, так званих, послідовних строкових трудових договорів.

І головне, угода передбачає загальні принципи та мінімальні вимоги, а конкретні способи, форми та методи досягнення цих цілей кожна країна визначає самостійно, але після проведення обов'язкових консультацій з соціальними партнерами.

Попередні консультації із соціальними партнерами — обов'язкова умова ухвалення національного законодавства

— Гарзд, у чому суть цих цілей, яким чином вони можуть досягатися?

— Принцип недискримінації працівників, які працюють на умовах строкового трудового договору, полягає у тому, що їхні трудові права та обов'язки повинні бути такими ж, як і в постійних працівників, які працюють на умовах невизначеної тривалості трудового договору, виконуючи аналогічну роботу з тою ж самою кваліфікацією. І лише у випадку доці-

льності, зумовленої об'єктивними обставинами, у національному законодавстві може бути застосований принцип пропорційності обсягу прав залежно від відпрацьованого часу.

Ні дискримінації людини, що працює на умовах строкових договорів

Щодо запобігання укладенню послідовних строкових трудових договорів (з тим самим роботодавцем, про ту ж саму роботу), то держава може запровадити один або одночасно декілька наступних заходів — встановлення об'єктивних умов, за наявності яких допускається переукладення строкових трудових договорів, обмеження загальної тривалості переукладених договорів чи кількості разів переукладення цих договорів. Держави можуть визначити умови, за яких трудовий договір вважатиметься послідовним або укладеним на невизначений строк.

Об'єктивні та чіткі критерії застосування строкових трудових договорів — запорука попередження зловживань їхнього укладення

— **Гаразд, із завданнями зрозуміло. Як плануєш працювати в Україні?**

— **Відомо**, що мої положення мають бути впроваджені протягом 4 років з дати набрання чинності Угодою про асоціацію. Як зазначено у п. 402 [Плану заходів з імплементації Угоди про асоціацію](#) до серпня 2017 року необхідно розробити, прийняти та впровадити нормативно-правові акти з метою впровадження моїх положень в Україні.

[План моєї імплементації](#) передбачав проведення ще у 2015 році консультацій зі сторонами соціального діалогу, а за їх результатами — підготовка пропозицій проекту Закону України щодо внесення змін до Кодексу законів про працю України в частині поліпшення умов праці працівників, які працюють за трудовими договорами на визначений строк. Якраз питанням моєї імплементації варто було б приділити ретельнішу увагу, зокрема і з огляду на роботу над проектом Трудового кодексу (наприклад, окресленням категорій осіб, що не підпадають під сферу моєї дії, можливості застосування принципу пропорційно відпрацьованого часу та обсягу трудових прав).

— **Ти прийнята в ЄС, а як в тебе з українською?**

— Я багатомовна директива. Також я розмовляю [українською](#) мовою, хоча у мене з нею не усе гаразд.

— **Дякую за зустріч. Сподіваюсь, що швидко побачимо твою роботу і в повсякденному житті України. Успіхів!**

