

УДК 349.2(477):061.1ЄС

ДОСВІД ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ ЩОДО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВ ЛЮДИНИ У СФЕРІ ПРАЦІ

Середа О. Г.,

*доцент кафедри трудового права
Національного юридичного університету
ім. Ярослава Мудрого,
канд. юрид. наук*

Процес інтеграції України до Європейського співтовариства обумовлює необхідність проведення реформ, удосконалення чинних правових норм, прийняття нових нормативно-правових актів у сфері праці. Після підписання Угоди про асоціацію з ЄС Україна зобов'язалася поступово проводити адаптацію та гармонізацію національного законодавства відповідно до стандартів ЄС. Трудове законодавство Європейського Союзу ґрунтується на декількох головних принципах, зокрема рівності, авторитеті профспілок і гнучкості у вирішенні спірних питань між роботодавцем і співробітником. Трудове право ЄС досить часто регулює ті питання, які держави-члени не можуть самостійно регулювати без втручання економічного та політичного Союзу. Одним із головних завдань трудового права ЄС, та і взагалі всіх галузей права, є боротьба з дискримінацією, забезпечення рівності у трудових відносинах і захист працівників при звільненні чи банкрутстві роботодавця. ЄС активно бореться з дискримінацією за ознакою статі, віку, кольору шкіри та ін. Важливим завданням ЄС у соціально-трудої сфері є забезпечення свободи пересування осіб (ст. 19 Угоди про асоціацію між Україною та ЄС). У широкому сенсі під цим мається на увазі пересування студентів, працівників та осіб, які є громадянами третіх країн, зокрема безвізове пересування осіб відповідно до Шенгенської Угоди. Свобода пересування працівників є основоположним принципом функціонування європейського ринку робочої сили та ключовим принципом трудового та соціального права ЄС.

Наступним, але не менш важливим, завданням у соціально-трудої сфері є забезпечення регуляції часу на роботу і відпочинок в рамках Директиви 2003/88 / ЄС від 4 листопада 2003 року. Цей міжнародний документ вводить мінімальні вимоги до тривалості робочого часу і періоду відпочинку на всій території Європейського блоку. Директива має на меті встановити тривалість робочого тижня не більше 48 годин (гл. 2 ст. 6 Директиви); що-

денний відпочинок – не менше одинадцяти послідовних годин, при цьому, якщо робочий день перевищує шість годин, працівник має право на перерву (гл. 2 ст. 3–4 Директиви); щотижневий відпочинок – крім установлених одинадцяти послідовних годин відпочинку щодня, працівник впродовж кожних семи днів має право на мінімальний безперервний період відпочинку тривалістю двадцять чотири години (гл. 2 ст. 5 Директиви); тривалість відпустки – не менше ніж 4 тижні; відпустка по догляду за дитиною надається не менше ніж на три місяці (гл. 2 ст. 7 Директиви). Держави-члени ЄС можуть вносити зміни до цих вимог, але лише у бік більш сприятливих умов для працівників. Скорочення ж зазначених прав осіб, які працюють, вступає в протиріччя з правом Євросоюзу, а тому є протизаконним.

Окрему увагу слід приділити профспілкам ЄС, які мають дійсний авторитет. Профспілки реально впливають на баланс трудових відносин, чому є свідченням те, що страйки в країнах блоку – поширене явище. Профспілки українського громадянського суспільства повинні відігравати важливу роль у забезпеченні конкретних результатів від реалізації Угоди про асоціацію між Україною та ЄС. Угода безпосередньо містить положення про те, що саме професійні спілки мають здійснювати моніторинг за реалізацією Угоди. Сприяння соціальному діалогу є одним із головних завдань розділу Угоди про соціальне співробітництво на шляху просування гідної праці. Сьогодні українські профспілки активно співпрацюють із профспілками в Європі, МОП та іншими організаціями, які представляють інтереси як профспілок, так і власників. Це стосується, перш за все, глав та розділів Угоди щодо забезпечення гідних та безпечних умов праці.

Угода про асоціацію між Україною та ЄС є фундаментом розвитку трудового законодавства України відповідно до європейських стандартів. У самій Угоді зазначається, що Європейський Союз визнає європейські прагнення України і вітає її європейський вибір, у тому числі її зобов'язання розбудовувати розвинуту й сталу демократію та ринкову економіку. ЄС упевнений у необхідності для України впроваджувати політичні, соціально-економічні, правові та інституційні реформи з метою ефективного виконання цієї Угоди та будучи відданими рішучій підтримці цих реформ в Україні.

Слід проаналізувати декілька положень Угоди, що стосуються трудової сфери. Відповідно до ст. 19 Угоди ставлення до працівни-

ків, які є громадянами України та які законно працевлаштовані на території держави-члена ЄС, має бути вільним від будь-якої дискримінації на підставі громадянства стосовно умов праці, винагороди або звільнення порівняно з громадянами цієї держави-члена. Ми бачимо, що ЄС неухильно дотримується одного зі своїх головних принципів – недопущення дискримінації. Україна та ЄС мають забезпечувати і реалізовувати у своїх законах та практиках основні міжнародно-визнані трудові стандарти, а саме: 1) свободу об'єднань та ефективне визнання права на колективні переговори; 2) усунення всіх форм примусової чи обов'язкової праці; 3) фактичне викоренення дитячої праці; 4) усунення дискримінації стосовно зайнятості та професій (ст. 291 Угоди).

А. Ю. Денисевич вважає, що сьогодні наша держава перебуває на підготовчому етапі адаптаційного процесу трудового законодавства Європейського Союзу. Тому важливо усвідомлювати, що ця стадія повинна включати в себе набагато більшу кількість завдань, ніж механічне копіювання міжнародних норм у закони. Це стосується створення нових політично-демократичних органів громадських організацій, які б могли реально втілювати в реальність декларовані норми, гарантуючи при цьому захист прав та законних інтересів людини.

Трудове право Європейського Союзу склалося в умовах європейських інтеграційних об'єднань. Воно пройшло у своєму розвитку ряд стадій, кожна з яких характеризується особливими умовами та факторами. Становлення та розвиток трудового права ЄС відбувалося лише з безпосереднім розвитком соціальної політики Союзу, формування якої, у свою чергу, залежить не тільки від економічного, соціального, політичного та правового розвитку ЄС, а й від підтримки соціальних партнерів, які мають виступати фактором і механізмом формування та реалізації цілей європейської соціальної та трудової політики.

На процес формування трудового права активно впливають як держави-члени, органи ЄС, так і соціально-трудова партнери – організації роботодавців та профспілкові об'єднання. Аналіз норм основних інститутів трудового права ЄС та України дозволяє дійти висновку про їх невідповідність.

Україна ще лише починає свій шлях адаптації трудового законодавства до законодавства ЄС. Розроблення дієвої правової моделі адаптації потребує об'єднання зусиль, насамперед, фахівців у галузі трудового права й права соціального забезпечення та засто-

сування науково виважених, серйозно аргументованих підходів у цьому напрямку. Сутність адаптації полягає у зближенні із сучасною європейською системою права, яка забезпечує розвиток підприємницької, соціальної, культурної активності громадян України, розвиток трудового законодавства держави у рамках Європейського Союзу і сприятиме поступовому зростанню добробуту громадян, приведенню його до рівня, що склався у державах-членах Європейського Союзу.

Таким чином, інтеграція до європейських структур є стратегічною метою України, адже це найкращий спосіб реалізації національних інтересів побудови економічно розвинутої демократичної держави, зміцнення її позиції у світі. Проте адаптація вітчизняного трудового права, зокрема законодавства з охорони праці працівників, до стандартів Європейського Союзу виявляється складним і суперечливим процесом. Важливим у цих умовах є оцінювання позитивних та можливих негативних наслідків входу України до Європейського Союзу, відпрацювання власних моделей євроінтеграції.

УДК 349.227; 347.991

**ПРАВОВІ ПОЗИЦІЇ ВЕРХОВНОГО СУДУ УКРАЇНИ,
СФОРМОВАНІ ПІД ЧАС РОЗГЛЯДУ ТРУДОВИХ СПОРІВ:
ТЕНДЕНЦІЇ ПРАВОЗАСТОСУВАННЯ**

Сільченко С. О.,

*доцент кафедри трудового права
Національного юридичного університету
ім. Ярослава Мудрого,
канд. юрид. наук, доцент*

1. Відповідно до ст. 360-7 ЦПК України висновок Верховного Суду України щодо застосування норми права, викладений у його постанові, прийнятій за результатами розгляду справи з підстав, передбачених п.п. 1 і 2 ч. 1 ст. 355 цього Кодексу, є обов'язковим для всіх суб'єктів владних повноважень, які застосовують у своїй діяльності нормативно-правовий акт, що містить відповідну норму права. Висновок щодо застосування норм права, викладений у постанові Верховного Суду України, має враховуватися іншими судами загальної юрисдикції при застосуванні таких норм права. Суд має право відступити від правової позиції, викладеної у ви-