

Про особливості захисту трудових прав працівників в ЄС*

Дарнобит П. О.¹, Семесюк В. В.², Ганіткевич З. І.³

Опубліковано	Секція	УДК
01.01.2024	Право	341.174

DOI: <http://dx.doi.org/10.5281/zenodo.10074534>

Ліцензовано за умовами Creative Commons BY 4.0 International license

Анотація. Статтю присвячено аналізу та обґрунтуванню системи захисту трудових прав працівників в Європейському Союзі (ЄС). У науковій праці досліджуються основні аспекти правового регулювання праці та соціального захисту працівників в ЄС, зокрема, робочий час, оплата праці, відпустки, індивідуальні та колективні права працівників. Додатково, стаття розглядає процедури та механізми вирішення трудових спорів та порушень прав працівників в рамках ЄС.

Також проводиться порівняльний аналіз аналізу країн-членів ЄС у сфері праці, а також акцентується увага на ролі та впливі європейського права на трудові відносини в цьому регіоні. Стаття також розглядає можливі перспективи та виклики, які стоять перед системою захисту трудових прав в майбутньому в умовах сучасних економічних, технологічних та соціальних змін.

Нормативна база: автори аналізують основні нормативні акти ЄС, такі як Директиви про умови праці, рівність, тимчасове працевлаштування та багато інших, що визначають права та обов'язки працівників та роботодавців.

Аналізується важливість принципів права ЄС як інструменту забезпечення гідних умов праці та умов соціального захисту.

Розгляд впровадження корисних для працівників правил, що відбувалося поряд із фундаментальними принципами європейської конструкції та функціонування.

Міжнародні впливи: стаття також розглядає вплив міжнародних угод, таких як Конвенції Міжнародної організації праці (МОП), на захист трудових прав в ЄС.

Ця наукова праця служить важливим джерелом інформації для юристів, вчених, законодавців та всіх, хто цікавиться темою захисту трудових прав та соціального захисту працівників в ЄС.

Ключові слова: працівник, соціальний захист працівників, робочий час, економіка.

About the peculiarities of the protection of labor rights of employees in the EU

Abstract. The article "Features of the protection of labor rights of workers in the EU" is devoted to the analysis and justification of the system of protection of labor rights of workers

* Остапенко Л.О. д.ю.н., професор кафедри цивільного права та процесу Навчально-наукового інституту права, психології та інноваційної освіти, доцент, Національний університет «Львівська політехніка»

¹студент II курсу бакалаврату Навчально-наукового інституту права, психології та інноваційної освіти Національний університет «Львівська політехніка»

²студент II курсу бакалаврату Навчально-наукового інституту права, психології та інноваційної освіти Національний університет «Львівська політехніка»

³студент II курсу бакалаврату Навчально-наукового інституту права, психології та інноваційної освіти Національний університет «Львівська політехніка»

in the European Union (EU). The article examines the main aspects of legal regulation of labor and social protection of workers in the EU, in particular, working hours, wages, vacations, individual and collective rights of workers. Additionally, the article examines procedures and mechanisms for resolving labor disputes and violations of workers' rights within the EU.

The authors conduct a comparative analysis of various EU member states and their national legislation, and also focus on the role and impact of European law on labor relations in this region. The article also examines possible prospects and challenges facing the labor rights protection system in the future in the context of modern economic, technological and social changes.

Legislative framework: The authors analyze the main regulatory acts of the EU, such as the Directives on working conditions, equality, temporary employment and many others, which determine the rights and obligations of employees and employers.

Consideration of the implementation of rules useful for employees, which took place alongside the fundamental principles of European design and operation.

The importance of the principles of EU law as a tool for ensuring decent working conditions and social protection conditions is analyzed.

International influences: The article also examines the impact of international agreements, such as International Labor Organization (ILO) Conventions, on the protection of labor rights in the EU.

This article serves as an important source of information for lawyers, scientists, legislators and anyone interested in the topic of protection of labor rights and social protection of workers in the EU.

Keywords: Workers in the European Union (EU), social protection of workers, working hours, economics.

Вступ

Досягнення амбітних економічних і соціальних цілей Європейського Союзу неможливе без європейського втручання в регулювання внутрішніх ринків праці держав-членів. Філ Сірпіс, відомий дослідник у галузі трудового права Європейського Союзу, назвав три основні причини такого втручання. Він вважав першу причину економічною, він стверджував, що метою трудового законодавства ЄС є підвищення продуктивності європейської економіки, в результаті чого він зменшить безробіття, підвищить конкурентоспроможність і розвине ринок праці. Друге пояснення він вважає соціальним. Вона тісно пов'язана з економічною, оскільки саме від неї залежить розподіл благ, отриманих від (такої) розвиненої економіки, одночасно покращуючи становище працівників, посилюючи їх правовий захист та розширюючи спектр гарантій праці.

Метою статті є охарактеризувати особливості захисту трудових прав працівників в ЄС.

Результати

За словами Філа Сірпіса, першочерговою і остаточною причиною імплементації законодавчих норм щодо трудових відносин на рівні Європейського Союзу є інтеграція. Зрештою, цей вчений вважає інтеграційні процеси засобом досягнення економічного зростання та підвищення суспільного добробуту. Участь ЄС у правовому регулюванні внутрішніх ринків праці держав-членів нерозривно пов'язана зі створенням спільного внутрішнього ринку ЄС. Тому що розбіжності в правовому регулюванні трудових відносин у національних трудових законах держав-членів призводять до перешкод для вільного руху людей і товарів, а також призводять до неправильного тлумачення економічної конкуренції.

Спочатку передбачалося, що внутрішній ринок ЄС буде формуватися поетапно, насамперед завдяки природним силам, таким як звільнення торгівлі від обмежень. Обов'язковим наслідком інтеграційних ініціатив має бути викорінення економічної та соціальної нерівності між членами. Крім того, процес інтеграції продемонстрував, що необхідність ЄС у правовому регулюванні праці все ще існує, оскільки минув час і уніфікованість правових систем держав-членів зростає. І першим важливим питанням були спільні правові норми щодо працевлаштування, які мали країни-члени ЄС.

Впровадження зрозумілих і корисних для працівника правил відбувалося поряд із фундаментальними принципами європейської конструкції та функціонування, ці правила були частиною загального процесу формування права ЄС того часу. Починаючи з 1950-х років на правові системи європейських країн вплинули інтеграційні процеси, що відбувалися в рамках Європейських співтовариств, на основі яких згодом був створений ЄС. Європейська інтеграція призвела до визнання та схвалення набору основних принципів, які поділяли всі держави-члени, ці принципи потім були імплементовані всіма державами-членами як частина їхніх правових систем [1]. Як наслідок, створення Європейського Союзу та становлення системи принципів права ЄС внутрішньо пов'язані між собою і розглядаються як окремі процеси. У рамках аналізу цих процесів варто з'ясувати питання принципів трудового права ЄС, їх значення та функціональне спрямування.

Спочатку важливо зрозуміти принципи права ЄС, тому що вони також поширені в трудовому праві, оскільки воно визначається структурними компонентами. Це сприятиме всебічному розумінню основних принципів врегулювання норм трудового права в Європейському Союзі, а також створенню цілісної перспективи щодо цих принципів.

Однак відсутність остаточного визначення законів Європейського союзу, разом із наявністю формальних правил, до них відносяться, такі як «основні свободи», «цінності», «загальні принципи права», «основні права», «демократичних принципів» і «загальних положень», ускладнює розуміння визначень законів Європейський Союз взагалі та трудового права зокрема [2].

Непослідовний характер принципів права ЄС не применшує того факту, що вони є основоположними принципами права Співтовариства. Крім того, відповідні фундаментальні концепції не створені Європейським Союзом. Вони дотримуються принципів права, на які безпосередньо впливає досягнутий ступінь розвитку людини. Тобто це так звані універсальні (загальноправові, або цивілізаційні) принципи права, які вважаються основними принципами права. Поєднуючи найкорисніші ідеї, рішення та формули для створення правових систем, вони, як кажуть, є втіленням «чуда» західної правової традиції – унікальної та надзвичайно успішної спроби інтегрувати переважно індивідуалістичні принципи природного права з соціальним -орієнтовані норми суспільного та державного устроїв. На них, як на найбільш історично достовірних результатах культури у сфері правового регулювання соціальних взаємодій, орієнтуються суб'єкти як приватних, так і публічних правовідносин.

Крім того, правова система ЄС складається з єдиної складної системи принципів, які впливають із змісту права Європейського Союзу, який було доповнено в результаті прийняття Лісабонського договору.

Насправді створення, зростання та розширення Європейського Союзу були рушієм і досі визначаються принципами права, які є частиною системи загального права. Вони описують і пояснюють правові принципи Європейського Союзу, який був створений як частина нової міжнародної організації, яка має наднаціональний характер. Він вважається неформальним законом, схожим на Генеральну Асамблею ООН.

Фундаментальні принципи права ЄС включають пропорційність і субсидіарність. Ці принципи впливають із ширшої концепції делегування (стаття 5 Договору про ЄС), яка передбачає, що Союз бере участь у виконанні обов'язків держав-членів відповідно до первинних договорів для досягнення цілей, перелічених у них. Повноваження, які не були передані Союзу установчими угодами, залишаються за державами-членами.

Принцип пропорційності є одним із найважливіших загальних принципів європейського права, цей принцип відповідає за прямий зв'язок між наміченою метою та практичними засобами правами ЄС. Окрім цього, мають створювати більше користі, аніж неприємностей, для суспільства які формулює найвищий орган влади. До того ж, можна навести приклад принципу пропорційності, що використовується для визначення правомірності національних обмежень вільного руху товарів і робочої сили згідно з ст. 45 та ст. 36 Договору про функціонування ЄС. Тобто пропорційність — це прагнення до збалансованого співвідношення між засобами та метою, необхідними для її досягнення.

Процес оцінки дотримання принципу пропорційності поділяється на три етапи. Спочатку вони оцінюють ефективність конкретної політичної ініціативи Європейського Союзу або його держав-членів у досягненні правової цілі. В результаті вище сказаного перераховуються конкретні кроки, необхідні для досягнення задуму, разом із можливістю менш суворих заходів. Зрештою, вплив на цілі зацікавлених осіб визнали це перебільшенням.

Згідно з принципом субсидіарності, Союз діятиме лише в тому випадку, якщо держави-учасники не досягнуть цілей запропонованої процедури на регіональному, центральному чи місцевому рівнях, але натомість мають вищі можливості для цього на рівнях Союзу в результаті обсяг або очікувані результати запропонованих дій. Застосування яке використовується практично даного принципу ускладнюється неоднозначним характером розподілу праці між Союзом і державами-членами. Так як сфера соціальної політики не вичерпується виключною компетенцією Співтовариства, у ній можливе використання принципу субсидіарності.

Незважаючи на нерозвиненість принципу субсидіарності в судовій практиці Європейського союзу, його визначення доповнено Лісабонським договором, який доповнено Протоколом про застосування принципів пропорційності та субсидіарності. У Протоколі зазначено, що всі європейські інституції змушені підпорядковуватись принципам пропорційності та субсидіарності, які перелічені у 5 статті Угоди про ЄС. Положення Протоколу визначають процедуру прийняття законодавства від Союзу та перевірки його відповідності принципам субсидіарності та пропорційності.

Основним принципом системи права є верховенство права, яке є найсуттєвішим із загального принципу права. Він передбачає, що правові системи країн Європейського Союзу змушені слідувати правовому порядку Союзу та залежати від нього. Проте, як і інші загальні принципи права, йому бракувало формальної асоціації в правовому законодавстві. У результаті відповідь на запитання, що необхідно, якщо ви хочете вивчати відповідність між правом наднаціональним правом та ЄС, установив Суд Європейського союзу. Незважаючи на те, що минуло понад півстоліття з моменту визнання концепції верховенства, правила щодо взаємодії між правом ЄС і національним правом все ще є значною мірою невизначеними та впливають із судової практики.

Зокрема, початок пріоритету застосування права ЄС було задокументовано у справах NV Algemene Transport-en Expeditie Onderneming of Gend and Loos до Управління внутрішніх доходів Нідерландів (справа 26-62) та Flaminio Costa v E.N.E.L (справа 6). -64). Позиція Суду ЄС, яка згадується в цих випадках, допускає відмову від частини суверенних прав держав-членів через їх переїзд до Європейського Союзу, що, як наслідок, обмежує права країни. в конкретних областях. Суд визнав, що делегування

частини повноважень держав-членів ЄС створило особливий правовий порядок, властивий Європейському Союзу. І в ході їх взаємодії Суд ЄС віддав пріоритет праву ЄС над національним. Це означає, що формальні правові норми, виведені з основоположних договорів, не можуть бути змінені або анульовані будь-якими внутрішніми законами, це негативно вплине на правову основу та систему всього Співтовариства.

Крім того, на думку Суду, момент, коли норми права ЄС стають активними, є моментом, коли все національне право, яке не узгоджується з правовими нормами Європейського союзу, ігнорується. Тобто є випадки, коли право ЄС і національне право суперечать одне одному, простим вирішенням яких є не застосовувати спірні норми, їх чинність офіційно не оскаржується. Зрештою, Суду ЄС бракує компетенції оприділити норми національного права недосконалыми. У результаті Суд розвинув доктрину неефективного національного права, яке не має розглядатися як закон [3].

Висновки

Для висновку може слугувати майбутні перспективи розвитку системи захисту трудових прав в ЄС включають наступні можливі напрямки, особливо враховуючи глобальні виклики і технологічні зміни:

1. Цифрова трансформація і автоматизація: Система захисту трудових прав повинна адаптуватися до зростаючої ролі технологій, таких як штучний інтелект і автоматизація робочих процесів. Нові правила та норми повинні регулювати використання цих технологій, забезпечуючи захист прав працівників і забороняючи дискримінацію на робочому місці;

2. Робочий час та гнучкість: зростаюча популярність роботи на дистанції та гнучких графіків вимагає перегляду норм робочого часу і правил оплати праці. Це допоможе забезпечити баланс між роботою та особистим життям працівників.

3. Соціальний захист: підвищення якості соціального захисту для всіх працівників, включаючи самозайнятих осіб та гіг-економіку, є важливим завданням. Це включає доступ до медичного страхування, пенсійних систем, та інших соціальних вигід. Боротьба з несприятливими умовами праці: В умовах зростаючого тиску на працівників і погіршення умов праці, необхідні строгі норми безпеки на робочому місці і контроль над експлуатацією;

4. Міжнародна співпраця: враховуючи глобальний характер бізнесу та трудових відносин, співпраця між країнами є важливою. ЄС може грати важливу роль у встановленні міжнародних стандартів та угод щодо захисту трудових прав.

5. Освіта і підготовка: Забезпечення навчання та перепідготовки працівників у зв'язку зі змінами на ринку праці, а також підвищенням кваліфікації для роботи в сфері нових технологій.

6. Споживацькі права: Забезпечення прав споживачів на якість та безпеку продукції, включаючи цифрові послуги. Загальноєвропейський підхід до цих питань та постійна адаптація системи захисту трудових прав до сучасних викликів допоможе забезпечити стійкі та справедливі умови праці для всіх громадян ЄС.

Список використаних джерел:

1. Пилипенко П.Д. Трудове право України: академічний курс: підручник. 5-те вид, переробл. і доп. Київ: Ін Юре, 2014. 552 с.
2. Фалалєєва Л. Рада Європи та Європейський Союз: особливості правового статусу, узгодження стандартів правозахисту. Київський національний університет імені Тараса Шевченка. Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Міжнародні відносини. Київ: ВПЦ Київ. ун-т, 2018. Вип. 1/2 (47/48). С. 55–65.

3. Яловий К. В. Принципи торгового права Європейського Союзу: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.11. Міжнародне право. Київ, 2011. 186 с.