

б) оперативність вирішення спорів і використання визначених за-
здадегідь процедур;

7) обов'язковість угоди, досягнутої у ході примирних процедур;

8) покладення на державні органи певних функцій із попередження
і сприяння у вирішенні колективних трудових спорів.

Так, принцип паритетного представництва працівників і робото-
давців у вирішенні колективних трудових спорів впливає зі змісту Ре-
комендації № 92 щодо добровільного примирення і арбітражу, у ст.2 якої
зазначається, що до кожного органу із добровільного примирення, який
створюється на змішаній основі, повинна входити рівна кількість пред-
ставників і від роботодавців, і від працівників. Паритетне представництво
при здійсненні примирних процедур відображує саму структуру МОП, ор-
гани якої утворюються із рівної кількості представників сторін трудових
правовідносин і представництва держави, тому його можна назвати одним
з ключових структурних принципів, якими повинні керуватися держави
при прийнятті законодавства про вирішення колективних трудових спорів.
Комітет експертів МОП виділяє держави, в яких колективні переговори ве-
дуться у рамках паритетних органів, що утворюються спеціально для їх
здійснення, і відзначає, що якщо умови, які визнаються законодавством,
для участі в цих органах такі, що не дозволяють профспілці, яка могла б
вважатися найбільш представницькою в своїй галузі, брати участь у роботі
зазначених органів, то має місце порушення принципу свободи об'єднання.
Тому, розглядаючи скарги про порушення свободи об'єднання, Комітет зі
свободи об'єднання серед основних засобів захисту інтересів працівників
називає встановлення паритетної процедури примирення.

Зазначені вище принципи реалізовані у національному законодав-
стві про вирішення колективних трудових спорів. Видається доцільним
закріпити названі принципи в окремій статті Закону України «Про поря-
док вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)».

Дмитрієва К.І.

*Національний університет «Одеська юридична академія»,
здобувач кафедри трудового права та права соціального забезпечення*

ДЖЕРЕЛА МІЖНАРОДНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЧАСУ ВІДПОЧИНКУ

Міжнародно-правове регулювання праці становить собою регламен-
тацію за допомогою міждержавних угод відносин з приводу застосування
найманої праці, поліпшення її умов, охорони праці, захисту індивідуаль-
них і колективних прав та інтересів працівників.

До джерел міжнародно-правового регулювання часу відпочинку
слід віднести акти ООН, МОП, Ради Європи, Європейського Союзу, інших
регіональних організацій.

Значення актів Організації Об'єднаних Націй (ООН) як джерел міжнародно-правового регулювання праці та часу відпочинку зокрема полягає у проголошенні основних прав людини, які мають бути закріплені в законодавстві кожної цивілізованої країни. Статтею 24 Загальної декларації прав людини проголошене право кожної людини на відпочинок і дозвілля, включаючи право на розумне обмеження робочого дня та на оплачувану періодичну відпустку, а ст.7 Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права людини – право кожного на відпочинок, дозвілля і розумне обмеження робочого часу та оплачувану періодичну відпустку, рівно як і на винагороду за працю у святкові дні. Отже, міжнародні трудові норми, які містяться в актах ООН і стосуються часу відпочинку, носять загальний характер і є стандартами, які імplementовані у законодавство усіх демократичних країн.

Основний масив міжнародних трудових норм про час відпочинку міститься у конвенціях і рекомендаціях Міжнародної організації праці. В актах МОП врегульовані тривалість щотижневого відпочинку і щорічних оплачуваних відпусток. МОП не встановлює тривалість щотижневого безперервного відпочинку, яка є загальною для усіх галузей господарства, а встановлює її окремо для промисловості, торгівлі та державних установ.

На сьогодні діють дві Конвенції МОП (№ 52 і № 132), які стосуються щорічних оплачуваних відпусток. Зазначені акти МОП про щорічні оплачувані відпустки поширюються на основну частину найманих працівників. У сільському господарстві і на морському транспорті діють спеціальні конвенції МОП, які встановлюють особливі правила про відпустки.

Україною ратифіковані Конвенція МОП № 132 про оплачувані відпустки (переглянута в 1970 році) (рат. Законом України від 29.05.2001р. № 2481-III), Конвенція № 140 про оплачувані учбові відпустки 1974 року (рат. Законом України від 26.09.2002р.). При цьому національним законодавством про працю враховані положення конвенцій МОП, тобто відтворено більшість положень у сфері відпусток, які відповідають міжнародним стандартам.

У конвенціях та рекомендаціях МОП досить докладно врегульовано тільки один із видів часу відпочинку – відпустку. При цьому ці норми є здебільшого є загальними, тобто поширюються на усі категорії працівників, зайнятих у певних галузях. Що стосується інших видів часу відпочинку, то акти МОП містять фрагментарні положення, які до того ж є спеціальними, тобто стосуються певних категорій працівників або окремих професій. Усі інші види часу відпочинку досить чітко регламентовані законодавством країн-членів.

Відповідно до параграфу другого ст. 31 Хартії Європейського Союзу про основні права 2000 року кожен працівник має право на обмеження максимальної тривалості робочого часу і право на щоденний і щотижневий час відпочинку, а також на щорічну оплачувану відпустку. Згідно з

п.8 Хартії основних соціальних прав працівників 1989 року кожен працівник у рамках ЄС повинен мати право на відпочинок, що забезпечується наданням щотижневих вихідних днів і оплачуваних щорічних відпусток, тривалість яких повинна бути поступово зрівнена в усіх країнах ЄС.

Основним актом, який регулює питання робочого часу та часу відпочинку на рівні Європейського Союзу, є Директива 2003/88/ЄС Європейського Парламенту і Ради від 4 листопада 2003 р. про деякі аспекти організації робочого часу. Директива 2003 замінила регулюючу цю сферу раніше і затверджену 23 листопада 1993 Директиву 93/104/ЄС щодо деяких аспектів організації робочого часу.

Необхідно зазначити, що в усіх країнах Європейського Союзу дотримані вимоги Директиви 2003/88/ЄС. Разом з тим, більшість країн встановлюють більш сприятливі положення, що стосуються часу відпочинку. Багато країн Європейського Союзу переходять до збільшення тривалості щорічної оплачуваної відпустки. Так, наприклад, у Данії, Фінляндії, Франції, Іспанії та Швеції тривалість щорічної оплачуваної відпустки становить 5 тижнів.

В цілому законодавство України про час відпочинку відповідає міжнародним трудовим стандартам у цій сфері. Водночас Міжнародним пактом про економічні, соціальні та культурні права у право кожного на справедливі та сприятливі умови праці включено винагороду за святкові дні (п. «А» ст.7). Європейська соціальна хартія (переглянута) також рекомендує встановлювати оплачувані святкові дні (ст.2 «Право на справедливі умови праці»). Однак за чинним законодавством України святкові та неробочі дні не оплачуються.

Цією ж статтею передбачено встановлення щорічної оплачуваної відпустки тривалістю не менш чотирьох тижнів. Ратифікувавши Європейську соціальну хартію (переглянута), Україна не взяла на себе зобов'язання, передбачене частиною третьою ст.2 щодо тривалості щорічної оплачуваної відпустки не менш чотирьох тижнів.

Фальчук В. В.

*Національний університет «Одеська юридична академія»,
здобувач кафедри трудового права та права соціального забезпечення*

ПРАВО НА ІНФОРМАЦІЮ І КОНСУЛЬТАЦІЇ ЗА ЄВРОПЕЙСЬКОЮ СОЦІАЛЬНОЮ ХАРТІЄЮ (ПЕРЕГЛЯНУТОЮ) ТА ЗАКОНОДАВСТВОМ ЄС

Право на інформацію і консультації закріплене у ст. 21 Європейської соціальної хартії (переглянутої), відповідно до якої з метою забезпечення ефективного здійснення права працівників отримувати інформацію і консультації на підприємстві Сторони зобов'язуються вживати заходів або