

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 (переглянуту), 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

заохочувати заходи, які надають можливість працівникам або їхнім представникам згідно з національним законодавством і практикою:

а) отримувати регулярно або своєчасно і у зрозумілий спосіб інформацію про економічний і фінансовий стан підприємства, на якому вони працюють, при тому розумінні, що деяку інформацію може бути заборонено для поширення або віднесено до розряду конфіденційної, якщо її оприлюднення може завдати шкоди підприємству; і

б) отримувати своєчасно консультації щодо запропонованих рішень, які можуть суттєво зашкодити інтересам працівників, особливо щодо тих рішень, які можуть серйозно впливати на наявність робочих місць на підприємстві.

У ЄСХп також закріплене окреме право працівників на інформацію та консультації під час колективного звільнення. Згідно зі ст. 29 Хартії з метою забезпечення ефективного здійснення права працівників отримувати інформацію та консультації у випадках колективного звільнення Сторони зобов'язуються забезпечити, щоб роботодавці до такого колективного звільнення завчасно інформували і консультували представників працівників щодо шляхів і засобів запобігання колективному звільненню або обмеження кількості осіб, яких звільнюють, і пом'якшення наслідків звільнення, наприклад, шляхом вжиття соціальних заходів, спрямованих, зокрема, на надання відповідним працівникам допомоги у працевлаштуванні або перепідготовці.

Статті 21 та 29 увійшли до переліку статей, за якими Україна взяла на себе зобов'язання згідно із Законом України про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої) від 14 вересня 2006 року.

Право на інформацію і консультації, проголошене у ст. 21 ЄСХп, є універсальним, тобто воно не знає обмежень щодо певних категорій працівників залежно від трудової функції, яку вони виконують, членства у профспілці тощо. Це право може реалізовуватися як безпосередньо працівниками, так і через їхні представницькі органи, а у разі відсутності останніх – через представників трудящих. Інформація, яка надається роботодавцем, повинна включати по можливості усі питання, які цікавлять працівників і стосуються роботи підприємства та його перспектив у цей час і майбутньому. Інформація може надаватися з різних питань, що стосуються трудових і соціально-економічних прав і законних інтересів працівників, а також результатів господарської діяльності підприємств, за винятком інформації, яка може бути заборонена для поширення або віднесена до розряду конфіденційної, якщо її оприлюднення може завдати шкоди сторонам.

Праву на інформацію і консультації приділяється велика увага у законодавстві Європейського Союзу. У Хартії основних соціальних прав працівників 1989 р. право на інформацію визнається одним з основних соціальних прав, яке до того ж повинне набути поширення з урахуванням

практики різних країн-членів ЄС. Пунктом 17 Хартії основних соціальних прав працівників закріплено право працівників на участь в управлінні виробництвом, включаючи інформацію працівників і консультації з ними. Передбачені випадки, коли інформація, консультації та участь працівників повинні забезпечуватися у належний час і в першу чергу у таких випадках:

а) коли на підприємствах впроваджуються технологічні зміни, які з точки зору умов і організації праці можуть мати серйозні наслідки для працюючих;

б) у зв'язку із заходами щодо реорганізації, яка проводиться на підприємствах, або у випадках злиття останніх, які впливають на зайнятість працівників;

с) у зв'язку з колективними звільненнями;

д) коли політика зайнятості, яка проводиться на підприємстві, зачіпає інтереси працівників-фронтальєрів (міжприкордонних працівників) (п. 18).

Таким чином, Хартія закріплює право на інформацію і консультації як складову права працівників на участь в управлінні виробництвом. У Хартії зазначається, що участь працівників в управлінні виробництвом, включаючи інформацію працівників і консультації з ними, має отримати широке поширення з урахуванням практики різних країн-членів ЄС. Особливо це стосується компаній, які мають підприємства у двох і більше країнах-членах ЄС.

Право працівників підприємства на інформацію і консультації передбачено ст. 27 Хартії основних прав Європейського Союзу 2000 р., відповідно до якої працівникам та їх представникам мають на підходящому рівні забезпечуватися своєчасне надання інформації та проведення з ними консультацій, у випадках і на умовах, передбачених комунітарним правом, національним законодавством і практикою. Дане право включає право працівників та їх представників, на відповідному рівні, бути повідомленими про справи підприємства, а також право працівників та їх представників, на відповідному рівні, бути заслуханими при прийнятті рішень адміністрацією у випадках і на умовах, передбачених правом ЄС, національним правом і практикою, яка склалася, держав-членів. При чому така інформація має бути надана, а відповідні консультації повинні бути проведені адміністрацією своєчасно.

Порівнюючи зміст ст. 27 Хартії основних прав ЄС з наведеним вище змістом ст. 21 Європейської соціальної хартії (переглянутої) і пунктів 17, 18 Хартії про основні соціальні права працівників, слід дійти висновку, що Хартія основних прав ЄС сформулювала право працівників на інформацію та консультації більш лаконічно. Водночас зазначене право у законодавстві ЄС забезпечується низкою директив, серед яких Директива Ради Європейського Союзу 91/533/ЄЕС від 14.10.1991 р. про обов'язок робото-

давця інформувати працівників про умови, що застосовуються до договірних або трудових відносин; Директива Ради ЄС 94/45/ЄС від 22.09.1994 р. про заснування на підприємствах, що діють у межах Співтовариства, Європейської виробничої ради або процедури у цілях інформування працівників і проведення з ними консультацій; у 2009 Директива 94/45/ЄС була замінена новою Директивою від 6 травня 2009 р. 2009/38/ЄС; Директива № 2002/14/ЄС від 11 березня 2002 р. про право працівників на отримання від роботодавця інформації та проведення з ним консультацій та ін.

Пасечнік О. В.

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

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ, РОСІЙСЬКОЇ ФЕДЕРАЦІЇ ТА РЕСПУБЛІКИ БІЛОРУСЬ ПРО ВИРІШЕННЯ КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ

В Україні першим юридичним актом, яким були закладені принципи засади демократичного юридичного механізму для вирішення колективних трудових спорів, стала Конституція України, в ст.44 якої вперше було проголошено право працюючих на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів. В Конституції встановлено, що порядок здійснення права на страйк встановлюється законом з урахуванням необхідності забезпечення національної безпеки, охорони здоров'я, прав і свобод інших людей. Ніхто не може бути примушений до участі або не участі у страйку. Заборона страйку можлива тільки на підставі закону.

Законодавство України у сфері регулювання відносин з вирішення колективних трудових спорів складається із законів «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 3 березня 1998 року», «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15 вересня 1999 року, «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» від 22 червня 2012 року, «Про колективні договори і угоди» від 1 липня 1993 року. Також потрібно враховувати, що Національною службою посередництва і примирення відповідно до наданих їй повноважень (п.15 Положення про НСПП), видано значну кількість нормативних наказів, якими затверджено положення, інструкції, роз'яснення щодо діяльності НСПП та проведення примирних процедур і застосування законодавства у цій сфері.

Правове регулювання вирішення колективних трудових спорів в Україні розпочалося з прийняттям Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 3 березня 1998 року. Цей Закон визначив правові та організаційні засади функціонування системи заходів по вирішенню колективних трудових спорів (конфліктів) і спрямований на здійснення взаємодії сторін соціально-трудових відносин у про-