

ЗАСАДИ ТРУДОВОГО ПРАВА ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ

Жуковська Катерина Ігорівна

*студентка бакалаврату факультету морського права
Національного університету кораблебудування
імені адмірала Макарова
м. Миколаїв, Україна*

Достдар Руслана Миколаївна

*кандидатка юридичних наук, доцентка,
доцентка кафедри морського та господарського права
Національного університету кораблебудування
імені адмірала Макарова
м. Миколаїв, Україна*

Європейський Союз сформував одну з найбільш розвинених систем трудового регулювання, що ґрунтується на поєднанні соціальних гарантій і гнучкості ринку праці. З огляду на інтеграційні процеси та європейський вектор розвитку України, дослідження трудового законодавства ЄС є ключовим інструментом для розуміння як загальноєвропейських принципів, так і національних відмінностей держав-членів в сфері регулювання трудових правовідносин.

Варто наголосити, що чимало аспектів трудового права ЄС були предметом дослідження вітчизняних науковців. Серед тих, хто зробив вагомий внесок у з'ясування проблем правового регулювання трудових відносин у країнах Європейського Союзу, можна назвати О.В. Анпілогова, В. М. Божка, О.М. Дарморіс, І. П. Лаврінчук, Д.О. Новікова, Я. В. Сімутіну, Р. І. Шабанова, О. М. Ярошенка, та ін.

Згідно з дослідженням О. М. Дарморіс, трудове право Європейського Союзу є автономною галуззю, що має власні принципи й цілі, серед яких – захист працівника як слабшої сторони, соціальна справедливість, гідні умови праці, рівність і недискримінація. Автор зазначає, що формування трудового права ЄС відбувалось поступово, через поєднання норм первинного та вторинного права, судової практики та соціального діалогу. Ці принципи є концептуальним ядром, на якому базуються усі подальші правові акти ЄС і яке визначає загальний характер трудового законодавства країн-членів [1, с. 67–68].

У дослідженнях, присвячених тенденціям розвитку ринку праці ЄС, зазначено, що європейська модель ґрунтується на балансі між

гнучкістю зайнятості та високим рівнем соціальних гарантій. Так, О.В. Анпілогов та Д.О. Новіков підкреслюють, що в Україні регулювання ринку праці для досягнення цілей євроінтеграції має забезпечити трансформацію фундаментальних підходів до побудови трудових відносин у державі, перемістити акцент з виключно патерналістських засад правового регулювання ринку праці на сучасну концепцію так званої гнучкозахищеності, що передбачає надання ринку праці більшої свободи за збереження високого рівня юридичних гарантій для працюючих [2, с. 363].

Мінімальні стандарти ЄС у сфері охорони праці, робочого часу, рівності та соціального захисту є обов'язковими для всіх країн-членів та формують єдиний нормативний фундамент, на який накладаються національні особливості. Тому, попри спільні принципи, законодавства держав-членів суттєво різняться. Це проявляється у: різних підходах до регулювання робочого часу; особливостях правового захисту від звільнення; моделях соціального страхування; ролі колективних договорів; ступені державного втручання тощо. Так, у деяких країнах (наприклад, Франції або Бельгії) спостерігається сильний соціальний акцент із високим рівнем гарантій. Інші – як Ірландія чи Нідерланди – мають більш ліберальні, гнучкі моделі працевлаштування, хоча й дотримуються мінімальних стандартів ЄС. Таке різноманіття підтверджує, що правові системи ЄС дотримуються загальних рамкових принципів, але реалізують їх відповідно до власних соціально-економічних реалій.

Я.В. Сімутіна в своїй праці «Трудове право ЄС: перспективи та виклики для України» наголошує, що адаптація європейського законодавства потребує зваженого підходу, оскільки формальне перенесення директив без урахування національного контексту не забезпечить ефективності [3, с. 17].

Серед основних викликів виділяють наступні: низька інституційна спроможність контролю; розрив між рівнем гарантій у ЄС та фінансовими можливостями держав із нижчим ВВП; недостатній розвиток інституту колективних переговорів; соціальні та політичні відмінності. Разом із тим досвід країн ЄС демонструє, що впровадження європейських принципів сприяє стабільності ринку праці, зростанню продуктивності та формуванню більш справедливих трудових відносин.

Таким чином, трудове законодавство Європейського Союзу є багаторівневою системою, заснованою на поєднанні соціальних прав, економічної гнучкості та поваги до людської гідності. Єдина нормативна база ЄС створює фундамент для захисту прав працівників, водночас залишаючи державам-членам свободу у виборі інструментів реалізації цих принципів.

Для країн, що прагнуть наблизити своє законодавство до європейського, важливим є не лише імплементувати директиви, а й зрозуміти

глибинні засади європейської моделі – соціальний діалог, гуманістичну спрямованість і баланс інтересів.

Література:

1. Дарморіс О. М. Поняття та основні принципи трудового права Європейського Союзу. *Право і суспільство*. 2012. № 2. С. 67–71.
2. Анпілогов О. В, Новіков Д. О. Адміністративно-правове регулювання ринку праці в умовах євроінтеграції. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2021. № 10. С. 361–364.
3. Сімутіна Я. В. Трудове право ЄС: перспективи та виклики для України. *Правничий вісник*. 2020. № 11. С. 16–18.

DOI <https://doi.org/10.36059/978-966-397-582-5-63>

ПРОФСПІКОВИЙ КОНТРОЛЬ ЯК ІНСТРУМЕНТ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДОБРОЧЕСНОСТІ У СФЕРІ ПРАЦІ В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ

Костогриз Ярослав Олегович

*кандидат юридичних наук, керівник
Дніпровської окружної прокуратури міста Києва
м. Київ, Україна*

Європейська інтеграція України зумовлює необхідність глибокого оновлення правового регулювання трудових відносин, зокрема в частині забезпечення доброчесності, прозорості та підзвітності суб'єктів соціально-трудої сфери. У контексті імплементації *acquis* Європейського Союзу, стандартів МОП, а також рекомендацій OECD і GRECO, особливого значення набувають інституційні механізми запобігання корупції, серед яких вагоме місце посідає профспілковий контроль.

Сучасні наукові дослідження засвідчують, що корупційні ризики у сфері праці проявляються не лише на рівні публічного адміністрування, а й у практиках прихованої зайнятості, дискреційних рішень роботодавців, порушень процедур соціального діалогу, непрозорого розподілу соціальних гарантій і пільг. У таких умовах профспілки виступають не лише представниками трудових інтересів працівників, а й потенційними інституційними гарантами доброчесної поведінки у трудових відносинах.