

Найдич М. А.,

аспирант кафедры международной информации Восточноевропейского
национального университета имени Леси Украинки

Мытко А. Н., к. п. н. доцент кафедры международной информации
Восточноевропейского национального университета имени Леси Украинки

Законодательство ЕС в сфере регулирования трудовых прав

Введение. Для устойчивого развития и большей социальной сплоченности правительство ЕС работает над улучшением политики трудоустройства населения содружества. С этой целью была разработана правовая основа для защиты прав европейских граждан, которая способствует сотрудничеству государств-членов, координации и гармонизации национальной политики, а также участию местных органов власти, профсоюзов, организаций работодателей и других заинтересованных сторон в процессе принятия решений, касающихся вопросов соблюдения трудового законодательства.

Принятие законодательства, устанавливающего минимальные требования по улучшению трудовых норм и укреплению прав рабочих, является одним из главных достижений Европейского Союза в области социальной политики [10].

Приоритетной целью трудовой политики является повышение занятости и мобильности рабочей силы, повышение качества рабочих мест и условий труда, информирование и консультирование работников, борьба с бедностью и социальной изоляцией, содействие развитию и поддержке равенства между мужчинами и женщинами, а также модернизация социальной системы защиты трудовых прав [8].

Изначально трудовое законодательство ЕС разрабатывалось с целью создания единого рынка труда, на котором сохранялись бы определенные трудовые нормы и условия конкуренции. Сегодня, трудовое право также играет ключевую роль в обеспечении высокого уровня занятости и устойчивого экономического роста [10].

Европейские директивы ЕС рассматриваются государствами-членами, которые затем должны реализовать их в национальном законодательстве в течение определенного периода времени. В результате директива является обязательной, но метод ее реализации выбирается каждым отдельным государством-членом ЕС. Неизменным остается требование обязательного выполнения [8].

Главными направлениями трудового законодательства ЕС являются:

1. Антидискриминация;
2. Равноправие мужчин и женщин на рабочем месте;
3. Основная и частичная занятость, включая трудовые контракты;
4. Право на материнство;
5. Родительский отпуск;
6. Социальное обеспечение и пенсионные права;
7. Личные данные;
8. Передача предприятия;
9. Информация и консультации сотрудников [9].

Основными документами в сфере защиты прав работников являются:

1. Директива Совета 75/117/ЕЕС от 10 февраля 1975 года о сближении законодательства государств-членов, касающихся применения принципа равной оплаты для мужчин и женщин – Директива запрещает любую дискриминацию по признаку пола в отношении оплаты труда, предлагая прибегнуть к судебному разбирательству и защищает истцов от реакции работодателя.

2. Регламент Совета (ЕЭС) № 1365/75 от 26 мая 1975 года о создании Европейского фонда по улучшению условий жизни и труда (Eurofound), который является трехсторонним органом союза, созданного в 1975 году с целью оказания помощи в планировании и внедрении лучших условий жизни и работы в Европе. Его более конкретными целями являются оценка и анализ условий жизни и труда, содействие улучшению качества жизни.

3. Директива Совета 91/533/ЕЕС от 14 октября 1991 года об обязанности работодателя информировать работников об условиях трудового договора или

трудовых отношений. Данная Директива предусматривает основные пункты и сроки, в течение которых информация должна быть предоставлена работнику.

4. Директива Совета 98/59/ЕС от 20 июля 1998 года о сближении законодательства государств-членов, касающихся коллективных увольнений – эта Директива обязывает работодателей проводить консультации представителей персонала в случае коллективных увольнений. В ней указывается на условия предоставления консультаций. Кроме того, Директива устанавливает порядок и практические механизмы коллективных увольнений.

5. Директива 2000/78/ЕС от 27 ноября 2000 года – устанавливает общие рамки для равного отношения в области труда и занятости для всех работников ЕС независимо от их религии или убеждений, физиологических особенностей, возраста или сексуальной ориентации.

6. Директива Совета 2001/23/ЕС от 12 марта 2001 года о сближении законодательства государств-членов в области охраны прав работников в случае передачи предприятий, бизнеса или части предприятия – целью настоящей Директивы является защита работников в случае смены работодателя после передачи предприятия.

7. Директива 2008/94/ЕС Европейского Парламента и Совета от 22 октября 2008 года о защите работников в случае банкротства работодателя. Директива обязывает государства Европейского союза создать гарантии учреждений и устанавливает процедуры, которые применяются при неплатежеспособности работодателей.

Это далеко не все документы, разработанные руководством ЕС для регулирования сферы защиты прав работников, но даже такая основательная законодательная база не смогла предотвратить проблемы трудоустройства, которые возникли в следствии экономического кризиса. Наиболее уязвимой социальной группой в сфере трудовых отношений оказалась молодежь.

Молодые люди в Европе сталкиваются с рядом проблем в сфере трудоустройства: переход от образования к работе; низкий уровень оплаты труда, в связи с недостатком опыта; прием на работу на временных условиях или на

неполный рабочий день. Также в следствии упомянутого экономического кризиса, молодые люди стали одними из первых, кого увольняли.

Средний уровень безработицы среди молодежи Европейского Союза составляет 22,6%. Относительно низкий уровень безработных зафиксирован в Германии – 7,9%, Австрии – 8,8% и Нидерландах – 9,3%. В то время как в кризисных странах, таких как Греция и Испания этот показатель соответственно составляет 52,8% и 52,7% [1].

Одной из наиболее уязвимых социальных групп является низкоквалифицированная молодежь. В связи с этим в разных странах ЕС разрабатываются специальные мероприятия для повышения квалификации молодежи, а также осуществляется финансовая поддержка через социальные пособия.

Выводы. Европейское сообщество работает в направлении улучшения условий жизни и труда, экономической и социальной сплоченности. С этой целью в ЕС разработано трудовое законодательство, которое определяет права и обязанности работников и работодателей на рабочем месте, охватывая такие области как условия труда, информация и консультации работников, право на материнство и родительский отпуск. Но не смотря на основательную законодательную базу население ЕС, в частности молодежь, все же столкнулось с проблемами трудоустройства. В свою очередь руководство содружества отреагировало на возникшие проблемы реализацией различных программ, направленных на повышение квалификации молодежи и государственными дотациями.

Список литературы:

1. Тейзе Е. У Німеччині найнижче в ЄС безробіття серед молоді/Е. Тейзе // Європейський простір – портал проєвропейського громадянського суспільства України. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://eu.prostir.ua/news/254227.html?print>.
2. Council Directive 98/59/EC of 20 July 1998 on the approximation of the laws of the Member States relating to collective redundancies. – [Electronic resource]. – Access mode : http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/employment_rights_and_work_organisation/c10808_en.htm.
3. Council Directive 2001/23/EC of 12 March 2001 on the approximation of the laws of the Member States relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of undertakings or businesses. – [Electronic resource]. – Access mode : http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/employment_rights_and_work_organisation/c11330_en.htm.
4. Council Directive 91/533/EEC of 14 October 1991 on an employer's obligation to inform employees of the conditions applicable to the contract or employment relationship. – [Electronic resource]. – Access mode : http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/employment_rights_and_work_organisation/c10811_en.htm.
5. Council Directive 75/117/EEC of 10 February 1975 on the approximation of the laws of the Member States relating to the application of the principle of equal pay for men and women [See amending acts] . – [Electronic resource]. – Access mode : http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/employment_rights_and_work_organisation/c10905_en.htm.
6. Council Regulation (EEC) No 1365/75 of 26 May 1975 on the creation of a European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions [See amending acts]. – [Electronic resource]. – Access mode : http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/employment_rights_and_work_organisation/c11111_en.htm.

7. Directive 2000/78/EC of 27 November 2000, establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation. – [Electronic resource]. – Access mode : http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/employment_rights_and_work_organisation/c10823_en.htm.
8. Employment and social policy. – [Electronic resource]. – Access mode : http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/index_en.htm.
9. EU Employment Law. – [Electronic resource]. – Access mode : <http://www.londonchamber.co.uk/DocImages/1154.pdf>.
10. Labour law. – [Electronic resource]. – Access mode : <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=157&langId=en>.