

вари були поставлені¹. Обставини повинні бути адекватними суттєвому порушенню умов договору. Проблема покупця полягатиме у визначенні, яке саме запізнення поставки може бути прирівняним до суттєвого порушення умов договору. Якщо товари не були поставлені в належний день, та немає повідомлення стосовно того, коли вони можуть надійти, покупцеві буде безпечніше замість того, щоб очікувати на поставку, визначити додатковий період часу для поставки згідно зі статтею 47. А в разі невиконання продавцем зобов'язання з поставки у цей термін — розірвати договір у зв'язку з суттєвим порушенням його умов.

Висновки:

Значна кількість договорів міжнародних купівлі-продажу все ж укладається у відповідності до вимог англійського законодавства. Торгівці, зазвичай, знайомі з англійським законодавством та способами захисту своїх прав, які вони можуть вимагати відповідно до цього положень. Прецедентне право протягом років накопичило багато справ, тому торговці можуть зі значною впевненістю передбачити судові рішення англійських судів за скаргами, які стосуються порушення умов договору. Невизначеність, що супроводжує обставини, за якими договір може бути розірваний за КМПП, а також тлумачення, які пропонуються судами стосовно значення суттєвого порушення умов договору, — є тими факторами, які швидше за все вплинуть на рішення торговців укладати договір за умовами англійського законодавства.

В. І. Вітер

ст. наук. співробітник
НДІ праці і зайнятості населення
Мінпраці України і НАН України

ЄВРОПЕЙСЬКІ ТРУДОВІ СТАНДАРТИ ЯК ОРІЄНТИР ДЛЯ УКРАЇНИ

Характерною рисою ринкових економік країн Європейського Союзу (ЄС) є їх соціальна орієнтованість. За допомогою низки прийнятих нормативних та юридичних актів ці країни регулюють різні аспекти громадського, політичного, економічного, соціального і культурного життя з метою повної нейтралізації або пом'якшення дії негативних наслідків ринкової економіки на умови життя населення своїх країн. Стосовно ринку праці, таких

¹ Ibid с.49 (2).

наслідків чимало: безробіття, зловживання власників підприємств, менеджерів, надмірна експлуатація працівників, посилення соціального розшарування, майнової нерівності і соціальної нестабільності, незахищеність найманих працівників від різного роду ризиків, у тому числі від професійних ризиків, їх невпевненість у майбутньому, в стабільності свого положення. Усі ці негативні наслідки ринкової економіки регулюються шляхом застосування на практиці єдиних міжнародних трудових стандартів, які є синтезом загальноновизнаних у цивілізованому світі принципів і норм, досвіду й досягнень сучасної цивілізації у сфері правового регулювання праці.

Країни ЄС в умовах незначного, але стабільного економічного росту й обмеженості ресурсів розвивають виробництво, соціальну інфраструктуру та підтримують високий рівень життя населення, соціальну захищеність трудящих, збереження у працездатного населення стимулів до ефективної праці завдяки дотриманню трудових стандартів. Удосконалена система трудових та інших соціальних норм є умовою підвищення ефективності використання людського фактору, росту продуктивності та культури праці, високої якості продукції, що призводить до підвищення ефективності та стабільності економіки на основі її інтенсифікації.

Трудові стандарти країн європейського континенту відображають досягнення і потреби соціально-економічного прогресу. Дотримання трудових стандартів країнами ЄС призводить до росту культурності населення, формує зрілість громадянського суспільства, дозволяє свідомо та планомірно регулювати й контролювати виробниче і соціальне життя, ринкову стихію, конкуренцію між товаровиробниками, підпорядковувати їх критеріям гуманності, цивілізованим загальнодемократичним цінностям, зводить до мінімуму трудові конфлікти шляхом співробітництва, соціального партнерства, компромісів і консенсусу впливових соціальних сил, перш за все, профспілок і організацій підприємств під керівництвом державних органів, незалежних арбітрів і посередників. Усе це успішно здійснюють на практиці країни ЄС, головна мета діяльності яких — соціальний прогрес та їх соціальне зближення, що зафіксовано в Маастрихтському договорі 1992 р. та Амстердамському договорі 1997 р. Цьому сприяє також створення умов для дії єдиної правової бази та подальший розвиток європейського трудового права.

Для України трудові стандарти мають особливе значення у зв'язку із стратегічним завданням інтеграції до європейської та світової спільноти, визнанням в Конституції України пріоритету

міжнародних норм, вступом України до Ради Європи (1995 р.) і ратифікацією нею її основних актів, а також ратифікацією найважливіших конвенцій Міжнародної організації праці (МОП), підписанням Європейської соціальної хартії (1961 р. і переглянутої — 1996 р.).

У перспективі посилюватиметься роль обов'язкових до виконання в Україні міжнародних трудових норм, тому їх знання є необхідним для державних органів виконавчої влади, профспілок та організацій підприємців. Вирішення цих проблем зобов'язує Україну постійно шукати шляхи удосконалення власного трудового та соціального законодавства на основі вивчення зарубіжного досвіду, приведення українського законодавства у відповідність до загальноприйнятих принципів і норм міжнародного права. Міжнародні стандарти у сфері праці є орієнтиром при оцінці національного трудового законодавства і визначають певний мінімум соціальних прав і гарантій, які роблять ринкову економіку більш наближеною до соціальних потреб більшості населення. У розвинутих країнах така політика дозволила сформувати численний середній клас, який підтримує стабільні темпи розвитку економіки в інтересах домінуючої частини населення.

Міжнародні трудові стандарти сьогодні стали інструментом суспільного контролю над непрогнозованим і непередбачуваним розвитком трудових відносин в умовах ринку, над прерогативами власників капіталу, які раніше вважались недоторканими, не обмежувались і не підлягали будь-якому соціальному контролю та регулюванню з боку суспільства. Європейський Союз за допомогою угод регламентує питання, які пов'язані з урегулюванням трудових відносин, покращанням умов та охорони праці, захистом індивідуальних і колективних інтересів працівників. Формальним вираженням такого регулювання є норми, які закріплені в актах, прийнятих ООН, Міжнародною організацією праці, регіональними об'єднаннями держав, а також в їх двосторонніх, а іноді — тристоронніх угодах (договорах).

Міжнародні стандарти праці, як справедливо зазначає І. Я. Кисельов, — це одне з досягнень сучасної цивілізації, що відображає результати діяльності держав, які покликані поповнити у ринкову економіку соціальними цінностями, розроблені зусиллями світового співтовариства. Змістом цих стандартів є концентроване відображення досвіду багатьох країн, результат скрупульозного відбору найбільш цінних та універсальних норм і положень національних систем трудового права, створення оригінальних синтезуючих правил регулювання трудових відносин.

Отже, на нашу думку, міжнародні стандарти праці створюють нормальні цивілізовані умови праці і відтворення робочої сили більшості європейських країн.

Велику роль у формуванні трудових стандартів відіграє *Рада Європи (РЄ)* (заснована в 1949 р.). Ця організація має Статут, у відповідності з яким її членами можуть бути країни, які є парламентськими демократіями та дотримуються принципів плюралізму і основних прав та свобод людини. *Пріоритетними цілями Ради Європи є*: 1) досягнення більш тісної єдності між державами, її членами (41 країна); 2) захист демократичних цінностей, прав людини, верховенства закону; 3) приведення до загального стандарту соціальної, політичної і юридичної практики в країнах Європи.

Регіональні європейські стандарти праці закріплені в основному у двох найважливіших документах: *Європейській конвенції про захист прав людини та основних свобод* (1950 р.) і в *Європейській соціальній хартії* (1961 р., переглянута — 1996 р.), на які опирається Рада Європи в своїй практичній діяльності. Ці акти спрямовані на розвиток соціальної моделі — єдиної Європи.

У Європейській конвенції про захист прав людини і основних свобод трудовим правам присвячені дві статті: стаття 4, яка забороняє примусову або обов'язкову працю, і стаття 11, яка закріплює свободу асоціацій, включаючи право створювати профспілки і вступати до них для захисту своїх інтересів. Європейська конвенція прав людини спрямована не тільки на зближення європейських країн, але і сприяє інтеграційним процесам в області прав людини. Вона ратифікована сьогодні майже всіма державами-членами РЄ. Процедура дотримання цієї Конвенції забезпечує Європейський суд з прав людини (м. Страсбург), гарантуючи європейській системі захисту прав людини найбільшу досконалість. Оскільки Україна належить до РЄ, то всі положення європейської системи захисту прав людини вже застосовуються нею.

Європейська соціальна хартія (ЄСХ) як кодекс основних соціальних і трудових прав працівників містить основну частину європейських норм щодо праці й трудових відносин. Нова редакція має більш широкий перелік основних соціальних, перш за все, трудових прав і більш повно гарантує основні права людини та встановлює обов'язки держав щодо їх виконання. Зазначена Соціальна хартія складається із преамбули, шести частин і додатків. Частина I є декларацією цілей, до досягнення яких повинні наближатись держави, що ратифікували Хартію; частини II-VI встановлюють конкретні зобов'язання

для держав і порядок контролю за дотриманням Хартії; додатки уточнюють і тлумачать окремі статті Хартії і розглядаються як її складова частина.

Переглянута Хартія враховує досвід розвитку європейських країн за тридцять років, подальший розвиток європейського трудового права, еволюцію в галузі соціального права. Цей документ відповідає вимогам нового тисячоліття по захисту прав людини. Тому Україна підписала Хартію, що свідчить про намір нашої держави ратифікувати цей договір.

Держави, що ратифікували Соціальну хартію, один раз на два роки обов'язково направляють Генеральному секретарю РЄ доповідь про застосування Хартії в національному законодавстві. У Хартії зведені воедино права у сфері праці, які закріплені в актах ООН, у конвенціях і рекомендаціях МОП. Хартія вносить до них, з одного боку, незначні зміни з урахуванням регіональної специфіки, а з іншого, — доповнює їх за рахунок найновіших тенденцій у розвитку трудового права країн європейського континенту і трудового права у світовому масштабі. Таким чином, серед багатьох міжнародних актів Хартію можна розглядати як найважливіший документ міжнародного права, який здійснює *синтез основних трудових прав для європейських держав* і встановлює певний рівень захисту функцій трудового права, нижче якого не може опускатися жодна цивілізована європейська держава, що визнає демократію, соціальні цінності та ідеали.

Таким чином, Хартія втілює свого роду *європейський еталон рівня умов праці, охорони трудових прав працівників* — еталон, якому повинні відповідати національні системи трудового права країн-членів РЄ.

Основні трудові права, які проголошені в Хартії і конкретно сформульовані в ній, можна об'єднати за змістом в наступні основні групи: 1) право на працю й забезпечення зайнятості; 2) право на справедливі умови праці; 3) право на безпечні й здорові умови праці; 4) право на справедливий винагороду; 5) право на об'єднання; 6) право представників працівників на підприємстві; 7) право на колективні переговори; 8) право працівників і підприємців на колективні дії; 9) охорона праці молоді; 10) право вагітних жінок і жінок-матерів; 11) право на професійну орієнтацію; 12) право на професійне навчання; 13) право інвалідів; 14) право працівників-мігрантів на допомогу і захист; 15) право працівників на інформацію і консультації; 16) право працівників брати участь у визначенні та поліпшенні умов праці й виробничого се-

редовища; 17) право працівників на захист своєї гідності під час роботи; 18) право працівників із сімейними обов'язками.

В Європі приділяється велика увага питанням практичної реалізації в життя соціальних і трудових стандартів, аналізу наслідків невиконання державами основних соціальних гарантій. Так, на конференції Ради Європи (14—15 листопада 2002 р.) в процесі обговорення питання доступу до соціальних прав показана ціна зневажання держави соціальними правами своїх громадян, в результаті чого: зростає зубожіння й відчуженість у суспільстві; знижується економічний ріст внаслідок руйнування головної (людської) виробничої сили; населення хворіє, страждає і вмирає; падає мораль, культура, втрачаються моральні цінності у суспільстві; знижується людський потенціал; знищується громадянське суспільство; розшаровується суспільство, зростає нерівність у ньому як основа для екстремізму; втрачається легітимність самої держави. Тому задача держав полягає у тому, щоб зробити все можливе, щоб виконати свої зобов'язання.

Зазначимо, що в сфері праці і трудових відносин Європейсько-го Союзу діє не тільки національне трудове право, але й значна кількість різноманітних норм, які прийняті на рівні ЄС його органами. Самі трудові норми ЄС створювались поступово, по мірі розвитку західноєвропейської інтеграції. Так, ще в Римському договорі 1957 р. про створення Європейського економічного співтовариства (ЄЕС) були визначені рамки правотворчої діяльності у сфері праці й трудових відносин, встановлені норми праці, які стали фундаментом європейського трудового права. Норми ЄЕС стосувались трудової міграції і становища працівників-мігрантів (ст. 7, 48—51 Римського договору), рівної оплати між чоловіками і жінками за рівну працю (ст. 119), техніки безпеки і виробничої санітарії (ст. 118), оплачуваних відпусток (ст. 120) тощо.

Римський договір зафіксував згоду держав-членів ЄЕС приймати заходи щодо поліпшення умов життя й праці працівників, гармонізації відповідного національного законодавства (ст. 117) і виділив *соціальні питання*, які мають *першочергове значення для європейської інтеграції*. До них були віднесені: зайнятість, трудове право і умови праці, запобігання нещасним випадкам і професійним захворюванням, виробнича санітарія, право на асоціацію і колективні договори (ст. 118). У числі найважливіших цілей Римський договір проголосив зближення законодавства держав-членів ЄЕС (ст. 100, 235).

Поступово відбулося розширення компетенції ЄС в сфері трудового права, що було закріплено в єдиному європейському акті

(1987 р.), який вніс зміни і доповнення в Римський договір. До компетенції ЄС було включено, зокрема, оздоровлення виробничого середовища (ст. 118 «а»), сприяння в укладанні європейських колективних договорів (ст. 118 «в»), зближення соціальних інститутів (ст. 130 «а», «е»).

Норми, які зафіксовані в установчих документах ЄС, складають *первинні норми*. Особливість їх полягає в тому, що вони є обов'язковим «законом» для країн. Це означає, що такі норми безпосередньо врегульовують трудові відносини в країнах ЄС і не вимагають для своєї реалізації прийняття відповідних додаткових національних актів. Більш того, первинні норми ЄС мають пріоритет по відношенню до національного права країн, що входять до угруповання. Якщо між правом ЄС і національним правом виникає протиріччя, діє право Євросоюзу. *Вторинне право* ЄС — це правові акти, що приймаються органами Союзу у відповідності і в рамках своїх правотворчих повноважень на основі первинного права.

Головними джерелами вторинного права виступають регламенти, директиви і рекомендації.

Регламенти — це акти прямого застосування. Вони мають наднаціональний і транснаціональний характер і не потребують ратифікації або іншої форми визнання з боку держави-члена ЄС, обов'язкові для всіх громадян, юридичних осіб і організацій країн Євросоюзу. Якщо будь-який національний правовий акт вступає в протиріччя з регламентом ЄС, цей акт автоматично визнається недійсним. Іншими словами, регламенти ЄС, як і первинні норми ЄС, мають пріоритет у порівнянні з актами національного законодавства.

Директиви, з точки зору проголошених ними цілей, результатів, які повинні бути досягнуті, обов'язкові для держав-членів ЄС і, безумовно, повинні бути реалізовані до певної дати. Шляхи ж здійснення цілей директиви (способи, засоби і кошти) кожна держава обирає самостійно. Директиви, таким чином, не мають прямої сили. Вони реалізуються, як правило, через акти національного законодавства. Кожна держава ЄС приймає відповідні акти, переважно закони, які повинні втілити в життя розпорядження директиви. Якщо ж держава ЄС не виконує обов'язків по реалізації цілей директиви, розпорядження директив по закінченні визначеної дати частково набуває прямої сили.

Рекомендації — це пропозиції у формі побажань або порад керівних органів ЄС, які направляються на розгляд держав ЄС, але не можуть бути обов'язковими для них.

Окремим джерелом права ЄС є прийнята в 1989 р. Соціальна хартія ЄС, або як її ще називають Хартія основних соціальних прав трудящих. В ній сформульовані принципові положення, що торкаються змісту соціальних і трудових прав, які визнані головними, основоположними. Аналізуючи зміст Хартії, можна сказати, що вона встановлює базисні, фундаментальні соціальні права і свободи по 12 напрямках: 1) свобода пересування; 2) зайнятість і заробітна плата; 3) поліпшення умов життя і праці; 4) соціальна захищеність; 5) свобода асоціацій і право на колективні договори; 6) професійне навчання; 7) рівноправність чоловіків і жінок у сфері праці; 8) інформація, консультації, участь працівників в управлінні виробництвом; 9) захист здоров'я і безпеки працівника на робочому місці; 10) захист дітей і підлітків; 11) захист трудящих похилого віку; 12) захист непрацевдатних.

Соціальна хартія вважається *декларативною*, а її положення носять *характер рекомендацій*. Прийняття цього документу заклало основу, обов'язкову вихідну базу для подальшого розвитку трудового і всього соціального законодавства країн Європейського Союзу.

У цілому в нормативних актах ЄС (головним чином, у директивах) міститься велика кількість трудових норм. Характерно, що вони нерівномірно розподілені по традиційних інститутах трудового права. Значна їх більшість торкається переважно чотирьох питань: трудової міграції; рівності в оплаті праці чоловіків і жінок; техніки безпеки і виробничої санітарії; забезпечення зайнятості (трудова договори). В інших областях трудові норми ЄС регулюють тільки окремі аспекти умов праці, трудових відносин і не торкаються всіх традиційних інститутів трудового права.

Можна зробити висновок, що прийняті Європейським Союзом акти з питань праці у певному розумінні є набором модельних норм. Країнам-учасникам ЄС пропонуються стандарти, моделі, які необхідні для нормального функціонування цивілізованого спільного ринку праці, що неможливо без певного зближення, гармонізації і навіть уніфікації трудового законодавства. Одночасно це і перелік мінімальних соціальних стандартів, погіршення яких у національному трудовому законодавстві вважається неприпустимим.

Значення актів із проблем праці ЄС полягають у тому, що вони дозволяють встановлювати спільні для всіх держав-членів ЄС орієнтири, рамки, границі, і тому виступають рушійною силою, ініціюючою процес зближення і гармонізації національних систем трудового права країн ЄС.

Модельні акти Європейського Союзу, що містять трудові стандарти, викликають практичний інтерес в Україні. Враховуючи тісні і постійно зростаючі економічні, торгові, політичні та інші зв'язки України і Євросоюзу, а також заяви на вищому рівні про бажання України приєднатись у перспективі до ЄС, можна зробити висновок щодо *необхідності адаптації нашого трудового законодавства до стандартів, які розроблені в рамках об'єднаної Європи.*

Вивчаючи і переймаючи європейські трудові стандарти, не треба в той же час забувати про власний досвід захисту соціальних прав громадян. Якщо взяти, наприклад, різного роду соціальні закони, прийняті до 1990 р., то побачимо, що соціальний захист, ефективність його реалізації знаходились на більш високому рівні, ніж зараз. Те ж саме можна сказати про рівень життя населення, який значно знизився за роки незалежності і призвів до неприпустимого за європейськими стандартами розшарування в доходах населення. Тому на сьогодні реалізація основних положень Хартії для України лежить в *економічній сфері* і пов'язана не тільки із «підтягуванням» макроекономічних показників до європейського рівня, а й з усуненням значної диференціації доходів громадян.

Перейти від політики виживання до політики прогнозованого економічного і соціального розвитку, стратегії створення соціально ринкової економіки, наближеної до країн європейського континенту, — одна з головних задач сьогодення і близького майбутнього. Цьому буде сприяти ратифікація Україною ЄСХ, що стане закономірним кроком на шляху затвердження європейських трудових стандартів та реалізації державної соціальної політики. Вирішення цього питання залежить не тільки від рішень Уряду, а і від активності громадськості, недержавних структур, партій та профспілок.

Література

1. Вегера С. Європейська соціальна хартія і Україна // Україна: аспекти праці. — 2001. — № 7. — С. 28—35.
2. Европейская конвенция о защите прав человека и основных свобод // Российская газета. — 1995. — 5 апр.
3. Европейская социальная хартия (пересмотренная) // Человек и труд. — 2000. — № 1. — С. 33—41.
4. Киселев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право. — М.: Дело, 1999. — 728 с.