

Резюме

Охота Я. В. Визначення «жорстокого поводження».

Досліджується поняття «жорстокого поводження» у контексті ст. 3 Конвенції про захист прав людини та основоположних свобод. Зокрема, приділяється особлива увага характеристиці та аналізу складових елементів поняття жорстокого поводження: катування, нелюдського або такого, що принижує гідність, поводження та покарання. Досліджується питання відсутності науково коректного визначення поняття «жорстоке поводження».

Ключові слова: жорстоке поводження, катування, нелюдське, таке, що принижує гідність поводження та покарання.

Резюме

Охота Я. В. Определение «жестокое обращение».

Исследуется понятие «жестокое обращение» в контексте ст. 3 Конвенции о защите прав человека и основных свобод. В частности, уделяется особое внимание характеристике и анализу составляющих элементов «жестокое обращение»: пытке, нечеловеческому, унижающему достоинство обращению и наказанию. Исследуется вопрос отсутствия научно конкретного определения «жестокое обращение».

Ключевые слова: жестокое обращение, пытки, нечеловеческое, унижающее достоинство обращение и наказание.

Summary

Okhota Y. The definition of «cruel treatment».

The article examines the concept of «cruel treatment» in the context of article 3 of the Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms. Particularly, special attention is given to the characterization and analysis of constituent elements of «cruel treatment»: torture, inhuman or degrading treatment and punishment. Investigate the question of the lack of scientific, specific definition of «cruel treatment».

Key words: cruel treatment, tortures, the inhuman, degrading treatment and punishment.

Отримано 26.11.2013

УДК 349.2

Т. В. ШЕЛПЯКОВА

*Тетяна Володимирівна Шелпякова, магістр
Київського національного університету імені Тараса
Шевченка*

КОЛЕКТИВНІ ТРУДОВІ ПРАВА ПРАЦІВНИКІВ ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ ЄС

Орієнтованість українського зовнішньополітичного вектору на євроінтеграційні процеси має вагомим соціальним підґрунтям. Значна кількість наших співвітчизників зробили свій європейський вибір і на рівні політичних переконань, що базуються на загальноєвропейських принципах, і на рівні особистих переваг, гідно поповнивши європейський ринок праці. На нашу думку аналіз деяких з-поміж основних прав європейських працівників є актуальним і для вітчизняної юриспруденції.

Індивідуальні та колективні трудові права тісно взаємозв'язані, незважаючи на відмінності у своїй правовій природі. Основою їх взаємозв'язку є принцип: реалізація колективних прав не повинна обмежувати прав і свобод особи.

Одним із видів індивідуальних прав є соціальні права людини, закріплені у таких основних міжнародно-правових актах: Загальній декларації прав людини (ООН, 1948 р.), Міжнародних пактах ООН 1966 р., конвенціях Міжнародної організації праці, Європейській соціальній хартії (Рада Європи, Турин, 1961 р.), Європейській соціальній хартії (переглянутій) (Рада Європи, Страсбург, 1996 р.), Європейському кодексу соціального забезпечення (Рада Європи, 1964 р., переглянуто в 1990 р.), Хартії основних соціальних прав працівників (ЄС, 1989 р.), Хартії основних прав Європейського Союзу (ЄС, 2000 р.) та інших актах. У зазначених документах проголошено такі основні соціальні права, як право на працю; на відпочинок; на достатній життєвий рівень для себе та своєї сім'ї; на охорону здоров'я, медичну допомогу, медичне страхування; на соціальне забезпечення; на освіту; на житло; на охорону і допомогу сім'ї; на захист материнства; на охорону й допомогу дітям та підліткам. Цей перелік доповнюється в інших міжнародних актах і в національних законодавствах.

Крім індивідуальних трудових прав, Хартії та консолідовані договори закріплюють і колективні трудові права. Так, Хартія 1989 р. закріплює право на свободу об'єднання та колективні переговори, що включає: право на об'єднання, право на соціальний діалог, право на колективні переговори та укладення колективних угод, право вдаватися до колективних дій, що включає право на страйк. Розглянемо деякі із цих прав.

Право на інформацію та консультації є одним із головних трудових колективних прав. Правовою основою діяльності ЄС щодо забезпечення права працівників на інформування та консультації, участь в управлінні виробництвом виступає Директива 2002/14/ЄС¹, що встановлює загальні рамки інформування та проведення консультацій з найманими працівниками у Європейському співтоваристві, Директива 2009/38/ЄС² про встановлення на підприємствах та групах підприємств, які діють у масштабі Співтовариства, європейської робітничої ради або процедури з метою інформування працівників і проведення з ними консультацій, Директива Ради 2001/86/ЄС³ про доповнення статусу європейського акціонерного товариства правилами, які регулюють залучення працівників до управління, і Директива Ради 2003/72/ЄС⁴ про доповнення статусу європейського кооперативного товариства правилами, які регулюють залучення працівників до управління. Досвід країн ЄС свідчить, що ефективним механізмом забезпечення права працівників на інформацію, консультацію, участь в управлінні виробництвом виступають європейські робітничі ради. Однак практичне функціонування таких організацій визначається бізнес-стратегією та структурою компанії, національною практикою регулювання трудових відносин, включаючи структуру, форми представництва та участі найманих працівників, джерелами, що є в розпорядженні ради, рівнем єдності найманих працівників у відстоюванні власних інтересів. Європейські робітничі ради виступають дієвим механізмом забезпечення прав працівників на інформування, консультації та участь в управлінні виробництвом.

Право на участь в управлінні підприємством також закріплене у Хартії 1980 р. та у ст. 27 Хартії 2000 р., згідно з якою працівникам та їх представникам гарантується на відповідних рівнях своєчасне надання інформації і консультації у випадках та за умов, передбачених правом Співтовариства, національними законами та звичаями⁵. Проте, на відміну від Хартії 1989 р., це право закріплене лише декларативно, умови його реалізації мають відносний характер.

Щодо права на об'єднання, то роботодавці і працівники в Європейському Співтоваристві мають право на об'єднання з метою утворення за своїм вибором професійних організацій або професійних союзів для захисту своїх економічних і соціальних інтересів. Кожний роботодавець і кожний працівник мають свободу вступати або не вступати в такі організації, не зазнаючи внаслідок цього будь-яких професійних або професійних збитків. Роботодавці або організації роботодавців, з одного боку, і організації працівників, з іншого, мають право починати переговори й укласти колективні угоди відповідно до умов, встановлених національним законодавством та практикою. Окрім цього, може бути застосування на відповідних рівнях процедур примирення, а також посередницьких і арбітражних процедур⁶.

Право на свободу об'єднання закріплене також у ст. 12 Хартії 2000 р., яка на відміну від Хартії 1989 р., проголошує це право декларативно. Кожен має право на свободу об'єднання на різних рівнях, у тому числі в політичних, профспілкових справах. Це право передбачає також право кожного самому створювати або приєднуватися до профспілок для захисту своїх інтересів⁷. На відміну від Хартії 1989 р., яка під правом на свободу об'єднання розуміє і право на колективні дії, Хартія 2000 р. закріплює право на колективне укладення угод та колективні дії як самостійне право. Робітники і працівники або їх поважні організації згідно з правами Співтовариства, національних законів та звичаїв мають право вести переговори й укласти колективні договори на відповідних рівнях, а у випадку конфлікту інтересів вдаватися до колективних дій для захисту своїх інтересів, включати проведення страйків.

Право на участь в управлінні підприємством. Принцип свободи об'єднання закріплений у § 1 ст. 12 Хартії ЄС про основні права⁸. Текст цього параграфа повністю повторює текст п. 1 ст. 11 Конвенції Ради Європи про захист прав людини та основних свобод 1950 року. При цьому, оскільки ці дві статті кореспондуються, згідно з § 3 ст. 52 Хартії ЄС не можуть накладатися будь-які додаткові обмеження на свободу думки, совісті та віросповідання, крім тих, які передбачені в п. 2 ст. 11 Конвенції Ради Європи про захист прав людини та основних свобод⁹, згідно з якою здійснення цих прав (тобто свободи зібрань і свободи об'єднання) не підлягає жодним обмеженням, крім тих, які передбачені законом і є необхідними в демократичному суспільстві в інтересах національної безпеки та громадського спокою з метою попередження масових заворушень, злочинів, захисту здоров'я та моральності або захисту прав і свобод інших осіб. Ця стаття не перешкоджає введенню законних обмежень на здійснення цих прав особами, які входять до складу збройних сил, поліції та державного управління.

Кожен працедавець і кожний працівник вільний щодо вступу чи не вступу в різні профспілкові організації і не повинен зазнавати будь-якої професійної або персональної шкоди внаслідок цього.

Право на колективні переговори. Право працівників і службовців на ведення колективних переговорів і укладення колективних угод закладає базис для розвитку відносин соціального партнерства, його можна знайти в тексті конституцій деяких країн світу. У міжнародному праві йому присвячена Конвенція МОП № 98 щодо застосування принципів права на організацію і укладення колективних договорів 1949.

У ст. 28 Хартії Європейського Союзу про основні права «Право на колективні переговори і колективні дії» закріплюється право працівників або їх представницьких організацій вести переговори та укласти угоди на відповідних рівнях, а у випадку конфлікту інтересів вдаватися до колективних дій для захисту своїх інтересів, включаючи проведення страйків¹⁰.

Право на укладення колективних угод. Стаття 6 Європейської соціальної хартії (далі – ЄСХ) «Право на укладення колективних договорів» спрямована на захист права працівників та роботодавців, на укладення колективних договорів¹¹. Відповідно до змісту цієї статті на Договірні сторони Хартії, з метою забезпечення ефективного здійснення вказаного права, покладаються наступні зобов'язання:

1. Сприяти проведенню спільних консультацій між працівниками та роботодавцями.
2. Сприяти, коли це необхідно й доцільно, створенню механізму переговорів на добровільній основі між роботодавцями або організаціями роботодавців та організаціями працівників з метою регулювання умов праці за допомогою колективних договорів.

3. Допомогати створенню та використанню належного механізму примирення та добровільного арбітражу для врегулювання трудових спорів.

4. Право працівників і роботодавців на колективні дії у випадках розбіжності інтересів, включаючи право на страйк, з урахуванням зобов'язань, які можуть впливати з раніше укладених колективних договорів.

Виходячи із змісту п. 2 вказаної статті, роз'яснень ЄКСП-КНЕ можна дійти до висновку, що всі колективні договори, угоди, які укладаються роботодавцями та їх організаціями з організаціями працівників, незалежно від їх рівня та секторів, охоплюються єдиним поняттям «колективний договір». Аналогічну позицію щодо розуміння змісту цього поняття займає і Міжнародна Організація Праці. Зокрема, п. 2 Рекомендації МОП № 91 (1951 р.)¹² визначає колективний договір як будь-яку письмову угоду про умови праці та найму, яка укладається, з одного боку, підприємцем, групою підприємців або однією чи декількома організаціями підприємців і, з іншого, – однією або декількома представницькими організаціями трудящих, або, у разі відсутності таких організацій, представниками самих трудящих, які належним чином обрані й уповноважені відповідно до законодавства країни.

Право на захист колективних прав та інтересів. Європейські стандарти колективних трудових прав є різновидом міжнародних трудових стандартів – головного результату міжнародно-правового регулювання праці, яке здійснюється за допомогою міжнародних угод.

До колективних трудових прав, які встановлені у Хартії Співтовариства про основні соціальні права трудящих, належать: право підприємців і працівників на об'єднання, тобто на створення за своїм вибором професійних об'єднань або профспілок для захисту економічних і соціальних інтересів; право вести колективні переговори і укладати колективні договори; право на проведення колективних дій у разі виникнення конфлікту інтересів, включаючи право на страйк. Хартія містить розділ про інформацію, консультації і участь трудящих в управлінні виробництвом (ст.ст. 17, 18), причому деякі її положення є більш демократичними порівняно з іншими міжнародними актами.

¹ Директива 2002/14/ЄС : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.metalicybg.com/pdf/proj1/Directive%202002%2014%20ECBG.pdf>

² Директива 2009/38/ЄС : [Електронний ресурс] Режим доступу : <http://eurex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2009:122:0028:0044:EN:PDF>

³ Директива Ради 2001/86/ЄС : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/T041629A.html

⁴ Директива Ради 2003/72/ЄС : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://eurlex.europa.eu/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexplus!prod!DocNumber&lg=en&type_doc=Directive&an_doc=2003&nu_doc=72.

⁵ Хартія основних прав Європейського Союзу Європейський Союз; Хартія, Міжнародний документ від 07.12.2000: [Електронний ресурс]. – Режим доступу http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/994_524

⁶ Гармонізація трудового законодавства України із законодавством Європейського Союзу: Монографія / Н. М. Хуторян, Ю. В. Баранюк, С. В. Дріжчана, Л. П. Гаращенко, І. П. Лаврінчук, О. В. Макогон, М. П. Стадник, Г. І. Чанишева; Відп. ред. Н. М. Хуторян. – К.: ТОВ «Видавництво «Юридична думка»», 2008. – С. 39.

⁷ Хартія основних прав Європейського Союзу : [Електронний ресурс]. – Режим доступу http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/994_524

⁸ Там само.

⁹ Європейська конвенція про захист прав людини і основоположних свобод. Рада Європи; Конвенція, Міжнародний документ від 04.11.1950. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_004

¹⁰ Хартія основних прав Європейського Союзу : [Електронний ресурс]. – Режим доступу http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/994_524

¹¹ Європейська соціальна Хартія (переглянута) : [Електронний ресурс]. – Режим доступу http://mlsp.kmu.gov.ua/labour/control/uk/publish/article;jsessionid=BAA1358C2FF55832CA8C8387CE15215C?art_id=92769&cat_id=92771

¹² Рекомендації щодо колективних договорів : [Електронний ресурс] / Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_231

Резюме

Шеллякова Т. В. Колективні трудові права працівників за законодавством ЄС.

У статті висвітлюються питання доцільності та можливості імплементації в українське законодавство положень європейського законодавства у сфері регулювання колективних трудових відносин. Зокрема, розглядається право на об'єднання, право на інформацію та консультації, право на колективні переговори, право на укладання колективних угод, право на захист колективних прав та інтересів.

Ключеві слова: трудові права, колективні трудові права, європейське трудове законодавство, національне трудове законодавство.

Резюме

Шелтякова Т. В. Коллективные трудовые права работников по законодательству ЕС.

В статье освещаются вопросы целесообразности и возможности имплементации в украинское законодательство положений европейского законодательства в сфере регулирования коллективных трудовых отношений. В частности, рассматривается право на объединение, право на информацию и консультации, право на коллективные переговоры, право на заключение коллективных договоров, право на защиту коллективных прав и интересов.

Ключевые слова: трудовые права, коллективные трудовые права, европейское трудовое законодательство, национальное трудовое законодательство.

Summary

Sheltyakova T. Collective labor rights of workers under EU law.

The article concerns the practical issues of implementation of the provisions of European Labor Legislation to the national legislation to regulate collective labor relations. The author analyses the right on association, the right on information and consultation, the right on collective bargaining, the right to conclude collective agreements, the right to the protection of collective rights and interests.

Key words: labor law, collective labor law, European labor law, national labor laws.

Отримано 15.11.2013

УДК 341.23:061.1ЄС

А. В. ШЕНДЕРОВСЬКА

Алла Віталіївна Шендеровська, аспірант Київського університету права НАН України

ХАРАКТЕРИСТИКА УГОДИ ПРО РЕАДМІСІЮ ОСІБ МІЖ УКРАЇНОЮ ТА ЄС ТА ЇЇ ВИКОНАННЯ УКРАЇНОЮ

Актуальність обраної для статті теми зумовлена тим, що наша країна прагне до лібералізації візового режиму з Європейським Союзом для своїх громадян. І без укладення Угоди про реадмісію осіб між Україною та Європейським Союзом не могла бути укладена Угода про спрощення оформлення віз. Реадмісія осіб Україною була однією з обов'язкових умов Європейського Союзу для того, щоб наша країна могла отримати спрощення візового режиму з ЄС. Розгляд і характеристика таких взаємовідносин України та ЄС у сфері реадмісії осіб не привертав належної уваги вітчизняних юристів-міжнародників, тому стаття переважно ґрунтується на чинних нормативних актах і міжнародних договорах, які були прийняті чи укладені до цього часу.

Угоду про реадмісію осіб між Україною та Європейським Союзом було укладено одночасно з Угодою про спрощення оформлення віз між Україною та Європейським Союзом – 18 червня 2007 р.¹ і ратифіковано теж одночасно – 15 січня 2008 року^{2,3}. Але якщо Угода про спрощення оформлення віз між Україною та Європейським Союзом набула чинності одразу ж після ратифікації, з січня 2008 р., то Угода про реадмісію осіб – тільки з 1 січня 2010 року. Термін «реадмісія» з англійської мови перекладається як «приймати назад». У міжнародній практиці він означає взаємні зобов'язання держав, які закріплюються в міжнародних угодах, прийняти назад власних громадян, а також громадян третіх країн та осіб без громадянства, які незаконно прибули на територію однієї із договірних сторін, або після прибуття законно втратили підстави для легального перебування. Деякі країни свідомо відмовляються від реадмісії своїх громадян, прагнучи цим досягти збільшення своєї діаспори за кордоном. Наприклад, посольства Китаю відмовляються видавати своїм депортованим громадянам паспорта або свідоцтва на повернення⁴.

Механізм правового регулювання питань реадмісії – це двосторонні та багатосторонні угоди. Їх підписання – один із пріоритетів міграційної політики Європейського Союзу. Важливість цієї угоди для Європейського Союзу пояснюється тим, що її метою насамперед є більш ефективна боротьба з нелегальною міграцією. Укладення аналогічних угод Європейським Союзом з іншими країнами є необхідною передумовою подальшого спрощення візового режиму для них.

Зовнішня політика нашої країни з цього питання не відрізняється від політики Європейського Союзу, і тому Україна також заінтересована укладати з країнами, що є основними постачальниками нелегальних мігрантів до України і транзитних мігрантів в Європейський Союз, аналогічні угоди про реадмісію осіб. Окрім Європейського Союзу, такі угоди на момент подання статті до друку були укладені Україною ще з 16 країнами світу: В'єтнамом 25 вересня 2007 р.⁵, Грузією 22 квітня 2003 р.⁶, Молдовою 11 березня 1997 р.⁷, Росією 22 грудня 2006 р.⁸ (оновлена Угода про реадмісію 22 жовтня 2012 р.⁹), Туреччиною 7 червня 2005 р.¹⁰, Норвегією 13 лютого 2008 р.¹¹, Туркменістаном 14 травня 2001 р.¹², Узбекистаном 12 жовтня 2000 р.¹³ та Швейцарією 11 липня 2003 р.¹⁴ (припинила дію і погоджується текст нової угоди про реадмісію осіб),