

**ДЕРЖАВНИЙ ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД
«УЖГОРОДСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ»
ЮРИДИЧНИЙ ФАКУЛЬТЕТ
Кафедра господарського права**

«ЗАТВЕРДЖУЮ»
Декан юридичного факультету
Ярослав ЛАЗУР
«19» червня 2024 року

РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ!

ЄВРОПЕЙСЬКЕ СОЦІАЛЬНЕ ПРАВО

Рівень вищої освіти	перший (бакалаврський)
Галузь знань	29 Міжнародні відносини
Спеціальність	293 Міжнародне право
Освітня програма	Міжнародне право
Статус дисципліни	вибіркова
Мова навчання	українська

Ужгород 2024

Робоча програма навчальної дисципліни «Європейське соціальне право» для здобувачів вищої освіти галузі знань **29 Міжнародні відносини** спеціальності **293 Міжнародне право** освітньої програми **Міжнародне право**.

Розробники: Рошканюк В.М., доцент, к.ю.н., зав. кафедри господарського права.

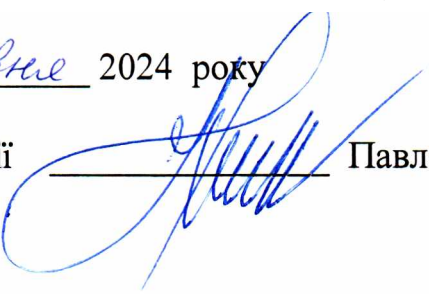
Робочу програму розглянуто та затверджено на засіданні кафедри господарського права

протокол № від «18» червня 2024 року

Завідувач кафедри  Вадим РОШКАНЮК

Схвалено науково-методичною комісією юридичного факультету

Протокол № 8 від «19» червня 2024 року

Голова науково-методичної комісії  Павло ЧЕРЕВКО

1. ОПИС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Найменування показників	Розподіл годин за навчальним планом	
	Денна форма навчання	Заочна форма навчання
Кількість кредитів ЄКТС - 4	Рік підготовки:	
Загальна кількість годин - 120	2-й	-
Кількість модулів - 1	Семестр:	
Тижневих годин для денної форми навчання: аудиторних - 3,5 самостійної роботи студента - 3,5	4-й	-
	Лекції:	
	30	-
	Практичні (семінарські):	
	30	-
Вид підсумкового контролю: залік	Лабораторні:	
	-	-
Форма підсумкового контролю: усно	Самостійна робота:	
	60	-

2. МЕТА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Метою вивчення навчальної дисципліни «Європейське соціальне право» є ознайомлення слухачів з європейськими соціальними стандартами, вивчення Європейської соціальної хартії як основного договору Ради Європи у сфері захисту соціальних прав людини. У рамках курсу детально розглядаються основні положення Європейської соціальної хартії крізь призму їх тлумачення Європейським комітетом з соціальних прав та його практики; розкривається взаємозв'язок Європейської соціальної хартії з Європейською конвенцією про захист прав людини та основоположних свобод, а також з соціальними стандартами ЄС. Особлива увага приділяється питанням імплементації Європейської соціальної хартії та інших норм європейського соціального права в Україні, застосуванню її положень національними судами України.

Відповідно до освітньої програми, вивчення дисципліни сприяє формуванню у здобувачів вищої освіти таких компетентностей:

Інтегральна компетентність: Здатність розв'язувати складні спеціалізовані задачі у сфері міжнародного права.

Загальних компетентностей:

ЗК 1 Здатність до абстрактного мислення, аналізу та синтезу.

ЗК 2 Здатність вчитися і оволодівати сучасними знаннями.

ЗК 3 Здатність спілкуватися державною мовою як усно, так і письмово.

ЗК 5 Здатність до пошуку, оброблення та аналізу інформації з різних джерел.

ЗК 6 Знання та розуміння предметної області та розуміння професійної діяльності.

ЗК 9 Здатність реалізувати свої права і обов'язки як члена суспільства, усвідомлювати цінності громадянського (вільного демократичного) суспільства та необхідність його сталого розвитку, верховенства права, прав і свобод людини і громадянина в Україні.

Спеціальні (фахові) компетентності:

СК 1 Здатність критично осмислювати теорії, принципи, методи і поняття міжнародного права, права Європейського Союзу, порівняльного правознавства, враховувати темпоральний чинник та прогнозувати основні напрямки розвитку правових систем.

СК 2 Здатність формувати судження у сфері міжнародного права, права Європейського Союзу, національного права, порівняльного правознавства, що враховують соціальні, наукові та етичні аспекти.

СК 4 Здатність тлумачити і застосовувати право Європейського Союзу, брати участь в адаптації законодавства України до права ЄС, забезпечувати правове супроводження європейської та євроатлантичної інтеграції України.

СК 5 Здатність аналізувати зміст національних правових норм, інститутів і галузей права у порівняльно-правовому контексті.

СК 8 Здатність вести дискусію і дебати з міжнародно-правових та загально юридичних питань, готувати справи до розгляду в українських, закордонних, міжнародних судах і арбітражах.

СК 11 Здатність продовжувати професійне навчання із значним ступенем автономії.

3. ПЕРЕДУМОВИ ДЛЯ ВИВЧЕННЯ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Передумовами вивчення навчальної дисципліни «Європейське соціальне право» є опанування таких навчальних дисциплін (НД) освітньої програми (ОП):

ОК 5 Теорія держави і права;

ОК 6 Правничі системи сучасності.

4. ОЧІКУВАНІ РЕЗУЛЬТАТИ НАВЧАННЯ

Відповідно до освітньої програми вивчення навчальної дисципліни повинно забезпечити досягнення здобувачами вищої освіти таких програмних результатів навчання (ПРН):

Програмні результати навчання	Шифр ПРН
Розуміти історичний контекст формування міжнародно-правових норм та інститутів, цінності, що лежать у їхній основі, прогнозувати основні напрямки розвитку міжнародного і національного права.	ПРН 2
Знати і розуміти нормативні положення, доктрини і принципи функціонування міжнародної і національних правових систем, здійснювати на цій основі аналіз та кваліфікацію правових явищ, застосовувати міжнародно-правові норми та принципи в національній правовій системі.	ПРН 3
Аналізувати динаміку адаптації законодавства України до права Європейського Союзу, враховувати при розв'язанні складних професійних задач правові аспекти процесів європейської та євроатлантичної інтеграції.	ПРН 4
Здійснювати порівняльний аналіз правових систем, оцінювати і аргументувати їхні недоліки та переваги, знаходити і тлумачити релевантне іноземне законодавство, надавати консультації щодо його змісту і практики застосування, оцінювати та мінімізувати ризики юридично значущих дій з урахуванням множинності правових систем і юрисдикцій.	ПРН 5
Використовувати практику Європейського суду з прав людини, інших міжнародних судових та арбітражних органів, міжнародних організацій та інших договірних органів, теоретичні знання з міжнародного права і національного права для обґрунтування і захисту власної позиції, захисту інтересів клієнта та в інших професійних цілях.	ПРН 7
Вільно комунікувати з професійних питань державною та іноземною(ими) мовою(ами) усно та письмово, фахово використовувати юридичну термінологію.	ПРН 10
Виробляти спільні рішення, працювати в команді, виявляти лідерські якості, визначати пріоритетні цілі у професійному і навчальному контекстах, планувати індивідуальну та групову роботу з метою їх досягнення.	ПРН 13
Використовувати сучасні цифрові технології, здійснювати збирання з різних джерел, систематизацію та аналіз інформації щодо міжнародних і національних правових процесів і явищ.	ПРН 15

Очікувані результати навчання, які повинні бути досягнуті здобувачами освіти після опанування навчальної дисципліни «Європейське соціальне право»:

Очікувані результати навчання	Шифр ПРН
Розуміти історичний контекст формування норм та інститутів європейського соціального права, цінності, що лежать у їхній основі, прогнозувати основні напрямки його розвитку.	ПРН 2

Знати і розуміти нормативні положення, доктрини і принципи функціонування міжнародної і національних правових систем, здійснювати на цій основі аналіз та кваліфікацію правових явищ, застосовувати міжнародно-правові норми та принципи в національній правовій системі.	ПРН 3
Аналізувати динаміку адаптації законодавства України у сфері соціального забезпечення до права Європейського Союзу, враховувати при розв'язанні складних професійних задач правові аспекти процесів європейської та євроатлантичної інтеграції.	ПРН 4
Здійснювати порівняльний аналіз правових систем у сфері правового регулювання соціального забезпечення, оцінювати і аргументувати їхні недоліки та переваги, знаходити і тлумачити релевантне іноземне законодавство, надавати консультації щодо його змісту і практики застосування, оцінювати та мінімізувати ризики юридично значущих дій з урахуванням множинності правових систем і юрисдикцій.	ПРН 5
Використовувати практику Європейського суду з прав людини, інших міжнародних судових та арбітражних органів, міжнародних організацій та інших договірних органів, зокрема Європейського комітету з соціальних прав, теоретичні знання з міжнародного права і національного права для обґрунтування і захисту власної позиції, захисту інтересів клієнта та в інших професійних цілях.	ПРН 7
Вільно комунікувати щодо європейського соціального права державною та іноземною(ими) мовою(ами) усно та письмово, фахово використовувати юридичну термінологію.	ПРН 10
Виробляти спільні рішення щодо вирішення проблем соціального забезпечення, працювати в команді, виявляти лідерські якості, визначати пріоритетні цілі у професійному і навчальному контекстах, планувати індивідуальну та групову роботу з метою їх досягнення.	ПРН 13
Використовувати сучасні цифрові технології, здійснювати збирання з різних джерел, систематизацію та аналіз інформації щодо європейського соціального права.	ПРН 15

5. ЗАСОБИ ДІАГНОСТИКИ ТА КРИТЕРІЇ ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ

Засоби оцінювання та методи демонстрування результатів навчання

Засобами оцінювання та методами демонстрування результатів навчання з навчальної дисципліни є відповіді студентів на семінарських заняттях, написання рефератів, написання модульної роботи, а підсумковим методом демонстрування результатів навчання є складання студентами заліку.

Аудиторна та самостійна робота студента забезпечується всіма необхідними навчально-методичними засобами, задля належного вивчення навчальної дисципліни чи окремої її теми, а саме: підручниками, навчальними та навчально-методичними посібниками, методичними рекомендаціями, конспектами лекцій, науковою літературою та періодичними виданнями. Вивчення дисципліни включає в собі й дистанційну організацію навчання, зокрема, в системі Moodle та за допомогою платформ Google (Google Meet, Classroom тощо).

Форми контролю та критерії оцінювання результатів навчання

Форми поточного контролю: практичні заняття, написання рефератів.

Форма модульного контролю: написання модульної роботи.

Форма підсумкового семестрового контролю: складання заліку.

Розподіл балів, які отримують здобувачі вищої освіти (модуль 1)

Поточне оцінювання та самостійна робота															Модульна контрольна робота	Сума
T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	T10	T11	T12	T13	T14	T15	40	100
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		

Оцінювання окремих видів навчальної роботи з дисципліни

Вид діяльності здобувача вищої освіти	Модуль 1	
	Кількість	Максимальна кількість балів (сумарна)
Практичні (семінарські) заняття	15	60
Письмове тестування при тематичному оцінюванні	Під час семінарських занять	
Реферат	Під час семінарських занять	
Модульна контрольна робота	1	40
Разом		100

Критеріями оцінювання модульної контрольної роботи та підсумкового семестрового контролю є виконання студентами мети і завдань навчальної дисципліни, що здійснюється за наступною шкалою:

Сума балів за всі види навчальної діяльності	Оцінка ECTS	Оцінка за національною шкалою	
		для екзамену, курсового проекту (роботи), практики	для заліку
90 - 100	A	відмінно	зараховано
82-89	B	добре	
74-81	C		
64-73	D	задовільно	
60-63	E		
35-59	FX	незадовільно з можливістю повторного складання	не зараховано з можливістю повторного складання
0-34	F	незадовільно з обов’язковим повторним вивченням дисципліни	не зараховано з обов’язковим повторним вивченням дисципліни

Рейтинг студента з дисципліни складається з відповідних балів, які він отримує за:

1. Відповідь на семінарському занятті (за умови, що на одному семінарському занятті опитуються всі студенти)
2. Виконання контрольної (модульної) роботи

Система рейтингових (вагових) балів та критерії оцінювання:

1. Робота на семінарських заняттях:

Відповіді - 5, максимальна кількість балів на всіх семінарських заняттях дорівнює 60 балам (4 бали - 15 тем курсу, які опрацьовуються на практичних заняттях), де:

4 бали - «відмінно» - студент демонструє міцні знання навчального матеріалу в заданому обсязі, дає повну обґрунтовану відповідь.

3 бала - «добре» - студент допускає несуттєві неточності.

1-2 бали - «задовільно» - студент засвоїв основний теоретичний матеріал, але допускає суттєві неточності, не може належно відповісти на уточнюючі запитання.

0 балів - «незадовільно» - студент дає відповідь не по суті; вкрай обмежена відповідь.

2. Написання контрольної (модульної) роботи - максимальний бал - 40 балів:

Під час проведення модульної контрольної роботи кожен студент отримує варіант, який включає 2 теоретичних питання та п'ять тестових завдань. За кожне із теоретичних питань студент отримує по 10 (десять) балів. Кожне з тестових завдань оцінюється по 4 (чотири) бали.

Критерії оцінювання підсумкового семестрового контролю

Оцінювання навчальних досягнень та практичних навичок студентів здійснюється за 100-бальною системою за 1 модуль.

Студент, який в результаті поточного оцінювання та підсумкового контролю за модулі отримав більше 60 балів, має право не складати залік з дисципліни. У разі отримання позитивної підсумкової оцінки за модуль студент має також право відмовитися від складання заліку. У такому випадку в заліково-екзаменаційну відомість заноситься загальна підсумкова оцінка. При умові, що студент(-ка) хоче поліпшити підсумкову оцінку за модуль із дисципліни, він (вона) має право складати залік.

Студент, який в результаті підсумкового оцінювання за модулі отримав менше 60 балів зобов'язаний складати залік з дисципліни. У разі, якщо відповіді студента під час заліку оцінені менше ніж у 60 балів, він (вона) отримує незадовільну підсумкову оцінку. При цьому результати поточного контролю не враховуються. Оцінювання навчальних досягнень студентів здійснюється за такою самою шкалою, як і модульний контроль.

6. ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

6.1. Зміст навчальної дисципліни

Змістовий модуль 1.

Тема 1. Основні етапи розвитку трудового та соціального права Європейського Союзу.

Трудове та соціальне право ЄС ніколи не входило до виключної компетенції ЄС, а залишалося предметом спільного ведення у сфері політики координації та співпраці, що пояснюється великим розмаїттям стандартів життя та умов існування як у різних європейських країнах, так і в межах окремих держав.

В історичному розвитку європейської соціальної політики виділяють 7 основних етапів.

1. Період неолібералізму або м'якого ігнорування (1952-1972pp.)
2. Соціалнадіяльність: "людський імідж" ЄС (1972-1980pp.).
3. Відсутність регулювання та повернення до неолібералізму (1980-1985 pp.).
4. Європейський соціальний простір (1986-1992pp.).
5. Маастрихтський договір та нова ера соціальної політики (1992-2000pp.).
6. Хартія ЄС про основні права людини та Лісабонський процес (2000-2009pp.).
7. Новітній етап розвитку соціального і трудового права ЄС (з 2009р.).

Тема 2. Соціальна політика Європейського Союзу та її основні моделі. Неоліберальна соціальна модель.

Соціальна політика означає в широкому розумінні діяльність національної влади щодо організації та підтримання добробуту держави на користь її громадян. Для реалізації соціальної політики держава, шляхом регулювання, втручається у перерозподіл суспільних благ, зменшує негативні наслідки функціонування ринку праці. Перерозподіл державою суспільних благ є головним завданням соціальної політики. Це здійснюється з метою забезпечення колективних соціальних потреб (охорона здоров'я, охорона праці, освіта, професійне навчання тощо) та соціального забезпечення тієї частини населення, яка потребує допомоги держави (пенсіонери, інваліди, безробітні, багатодітні сім'ї). Тобто соціальна політика розглядається як національний феномен. Однак у рамках Євросоюзу вона набула значення загальноєвропейського феномену.

Європейська соціальна політика з'явилася в унікальному політичному середовищі, сформованому європейською історією, цінностями, нормами. Кожен член ЄС має особистий історичний і культурний вплив на форму своєї соціальної політики, втім, є спільні фактори, які й дозволили розробити загальноєвропейську модель соціальної політики.

Тема 3. Загальна характеристика Європейської соціальної хартії.

Природа та особливості соціальних прав людини. Міжнародно-правові механізми захисту соціальних прав людини. Процес розробки та прийняття ЄСХ. Основні структурні особливості Хартії. Процес ратифікації Хартії державами-членами Ради Європи. Розвиток ЄСХ: 3 протоколи. Зміна ставлення до соціальних прав людини як підстава розробки ЄСХ переглянутої (1996р.). ЄСХ та Європейська конвенція з прав людини - основа системи захисту прав людини Ради Європи. Значення ЄСХ як соціальної Конституції Європи. Туринський процес.

Тема 4. Європейський кодекс соціального забезпечення

Історія та порядок прийняття Європейського кодексу соціального забезпечення. Сфера дії Європейського кодексу соціального забезпечення. Роль даного документу у процесі захисту соціальних прав та його значення на міжнародному та регіональному рівні. Практика застосування Європейського кодексу соціального забезпечення.

Тема 5. Женевська конвенція про міжнародні норми соціального забезпечення. Паризька конвенція про соціальну та медичну допомогу.

Роль ЄСХ у міжнародно-правовому регулюванні соціальних та трудових прав. Женевська конвенція 102 про мінімальні норми соціального забезпечення (04.06.1952 р.). Європейська конвенція про соціальну та медичну допомогу. (Паризька конвенція 11.12.1953р.). Конвенція ООН про права осіб з інвалідністю (13.12.2006р.). Конвенція 159 про професійну реабілітацію та зайнятість інвалідів. Конвенція 154 про колективні переговори. Взаємозв'язок з іншими

міжнародними конвенціями.

Тема 6. Практика Європейського комітету з соціальних прав.

Структури, створені ЄСХ для моніторингу за виконанням взятих державами зобов'язань. Європейський комітет з соціальних прав та Урядовий комітет. Процедура розгляду доповідей держав-учасниць. 4-річний звітний цикл та спеціальна процедура для держав, що визнали процедуру колективних скарг. Розгляд колективних скарг. Відсутність юридично обов'язкової сили висновків та рішень ЄКСП. Роль Комітету Міністрів Ради Європи в моніторинговому процесі.

Тема 7. Заборона дискримінації у сфері трудового та соціального права Європейського Союзу.

Загальна заборона дискримінації в праві ЄС. Принцип рівності та недискримінації є одним з основних принципів функціонування ЄС. Відповідно до ст. 2 ДФЄС визначено, що Євросоюз засновано на загальних цінностях держав-членів, якими, зокрема, є повага людської гідності, рівності, недискримінації.

Стаття 21 Хартії ЄС про основні права забороняє будь-яку дискримінацію. Встановлюються заборона дискримінації за ознаками статі, раси, кольору шкіри, етнічного або соціального походження, генетичних рис, мови, релігії або переконань, політичних або будь-яких інших поглядів, приналежності до національних меншин, майнового положення, місця народження, інвалідності, віку або сексуальної орієнтації. Однак Хартія не надає органам ЄС компетенції щодо прийняття антидискримінаційних законів у сферах діяльності держав-членів або приватних осіб та не встановлює більш широкої заборони дискримінації в згаданих сферах.

Компетенція ЄС стосовно прийняття законодавчих актів, включаючи гармонізацію законодавчих та процесуальних положень держав-членів, визначена у ст. 19 ДФЄС. Утім, така компетенція поширюється тільки на боротьбу з дискримінацією за ознакою статі, раси або етнічного походження, релігії або переконань, інвалідності, віку або сексуальної орієнтації (ст. 19 ДФЄС). Хоча в цілому заборона дискримінації є важливим принципом, який охоплює всі напрями політики та діяльності Євросоюзу (ст. 10 ДФЄС). "

Тема 8. Регламентація робочого часу та часу відпочинку в праві Європейського Союзу.

При проведенні соціальної політики Євросоюз приділяє значну увагу питанням регламентації робочого часу та часу відпочинку, закріплюючи мінімальні стандарти у цих сферах. У світовій практиці тривалість максимального робочого часу визначається двома засобами: законом або колективним договором, при цьому обов'язково діє принцип сприяння, згідно з яким не можна погіршувати положення працівника порівняно із закріпленим у законодавстві. Цьому принципу відповідає п. 2 ст. 31 Хартії ЄС про основні права: кожен працівник має право на обмеження максимальної тривалості робочого часу, на щоденний та щотижневий відпочинок, а також на щорічну оплачувану відпустку. Деталізація цього положення міститься у Директиві Європарламенту та Ради 2003/88 ЄС "Про деякі аспекти організації робочого часу".

Мінімальні гарантії ЄС, впроваджені у вторинному законодавстві, можуть бути змінені національним законодавством держав-членів або колективними угодами, якщо вони впроваджують сприятливіші для працівника умови у сфері робочого часу та часу відпочинку. Втім, більшість працівників користуються більш високими соціальними гарантіями порівняно із закріпленими в законодавстві ЄС мінімальними стандартами, а отже, останнім часом роботодавці дедалі частіше намагаються реалізовувати проекти щодо скорочення соціальних гарантій працівників.

Тема 9. Охорона праці в Європейського Союзу.

Охорона праці в широкому сенсі розглядається як система забезпечення безпеки життя та здоров'я працівників у процесі трудової діяльності, яка включає правові, соціально-економічні, санітарно-гігієнічні, лікувально-профілактичні, реабілітаційні та інші заходи.

Право на охорону праці є одним із невід'ємних прав людини, що закріплено у багатьох універсальних та регіональних договорах із захисту прав людини, зокрема, у Загальній декларації прав людини 1948 р., Міжнародному пакті про економічні, соціальні та культурні права 1966 р., Європейській соціальній хартії 1961 та 1996 рр.

Політика ЄС з охорони праці розвивалась протягом десятиріч. З 1980-х рр. забезпечення здорових та безпечних умов праці стає одним із пріоритетів політики ЄС. Сьогодні це - один із найбільш концентрованих та важливих секторів соціальної політики Євросоюзу. В статті 153 ДФЄС чітко визначено, що забезпечення охорони праці є одним із найважливіших напрямів соціальної політики ЄС. Право кожного працівника на роботу в умовах, які забезпечують охорону його здоров'я, безпеку та гідність, закріплено у ст. 31 Хартії ЄС про основні права. Правові основи охорони праці розвинено у ґрунтовній законодавчій базі ЄС та підкріплено великою кількістю інструментів не законодавчого характеру.

Загалом законодавство ЄС у сфері охорони праці ґрунтується на чотирьох основних принципах:

- 1) більш досконалі стандарти охорони праці покликані сприяти зміцненню конкуренції;
- 2) законодавство про охорону праці може принести очікувані результати лише за умови його належного виконання;
- 3) поява нових ризиків вимагатиме розробки нових правових норм;
- 4) соціальний діалог залишається основним засобом при розробці політики з охорони праці, успіх якої залежатиме від спільних зусиль соціальних партнерів.

Тема 10. Права працівників Європейського Союзу у разі звільнення:

- **Захист працівників у випадку банкрутства підприємства**
- **Захист прав працівників при зміні власника**
- **Захист працівників у випадку колективного звільнення.**

Згідно зі ст. 153 ДФЄС Союз підтримує та доповнює дії держав-членів у багатьох аспектах сфери зайнятості та соціального захисту, в тому числі у разі розірвання трудового договору. В державах-членах ЄС припинення трудового договору є правомірним лише на підставах, визначених у законодавстві, та за дотримання певної процедури звільнення. У разі звільнення працівника з ініціативи роботодавця правомірні підстави припинення трудового договору можуть бути пов'язані з працівником (різні види порушення трудових обов'язків, недостатня кваліфікація тощо) та з економічними і виробничими факторами (колективні звільнення, банкрутство тощо).

До другої половини ХХ ст. роботодавці не були обмежені у більшості випадків наявністю поважної причини для звільнення працівника. На сьогодні захист працівників від незаконного звільнення є одним із важливих соціально-економічних прав працюючих осіб, яке визнається на національному рівні та закріплюється у міжнародних документах (Міжнародному пакті про економічні, соціальні та культурні права, Європейській соціальній хартії). Стаття 30 Хартії ЄС про основні права встановлює, що кожен працівник має право на захист від будь-якого незаконного звільнення відповідно до права Союзу, національного законодавства та практики. Це означає, що жодного працівника не може бути звільнено без законних підстав. Якщо неправомірне звільнення відбулося, то особа має право на ефективний незалежний засіб правового захисту, справедливий судовий розгляд та належну компенсацію.

Тема 11. Трудові відносини й виробнича демократія.

Важливою гарантією забезпечення колективних прав працівників визнається право на інформування та проведення консультацій на підприємстві. Інформування, консультації та участь працівників в управлінні підприємством були однією з головних тем європейських дебатів з моменту прийняття Радою першої програми соціальних дій у 1974 р. Однак прийняття на рівні ЄС документів, які встановлюють принципи участі працівників в управлінні підприємством, ускладнювалося через суттєві відмінності в національних законодавчих процедурах та практиці держав-членів. Для позначення залучення працівників до діяльності з управління підприємством у державах ЄС використовуються різні терміни (участь, співучасть, спільне рішення). А в деяких державах, окрім традиційних профспілкових організацій, існує низка громадських організацій, які виконують функції представників працівників. Тому відсутність чіткого правового визначення та регулювання участі працівників призвело до функціонування в рамках ЄС дворівневої системи регулювання участі працівників в управлінні підприємством: на національному рівні та на рівні ЄС.

Тема 12. Регулювання відносин із соціального діалогу в праві Європейського Союзу:

- **Двосторонній міжгалузевий соціальний діалог**
- **Тристоронній міжгалузевий соціальний діалог**
- **Європейський галузевий діалог.**

Виникнення та розвиток соціального діалогу пов'язані з необхідністю погодження інтересів представників праці та капіталу, пошуком балансу в суспільстві та необхідністю долати соціальні наслідки економічних проблем. Узгодити всі соціально-економічні інтереси між індивідуальними суб'єктами дуже складно, тому більшість сучасних проблем у сфері трудового права вирішується за участю колективних суб'єктів шляхом соціального діалогу. Головною умовою функціонування соціального діалогу є активне співробітництво працівників, роботодавців та органів державної влади, законодавче та інституційне забезпечення соціального діалогу. Він відіграє важливу роль у досягненні соціальної злагоди, соціальної та політичної стабільності у суспільстві.

Загалом, соціальний діалог в ЄС є процесом узгодження інтересів (консультації, переговори про укладення колективних договорів та угод, інші домовленості) між соціальними партнерами. До соціальних партнерів належать наймані працівники (як правило, їх представники - профспілки), роботодавці та, в певних випадках, органи ЄС. Враховуючи можливість участі інституцій ЄС у діалозі, існують такі поняття, як "трипартизм" (передбачається активна участь органів ЄС) та "біпартизм" (коли активна участь органів ЄС не передбачається). На підставі цього соціальний діалог може відбуватися на різних рівнях: підприємства, галузі, регіону, держави, загальноєвропейському рівні тощо. А тому європейський соціальний діалог має декілька рівнів: міжгалузевий (який складається з елементів трипартизму та біпартизму) та галузевий.

Тема 13. Право працівників Європейського Союзу на участь в управлінні підприємством.

Законодавство ЄС впроваджує мінімальні стандарти залучення працівників до управління підприємством. Разом із тим, регулювання цього питання відбувається переважно на національному рівні держав-членів. У більшості держав ЄС існують системи непрямої та представницької участі працівників в управлінні, які функціонують на основі законодавства та колективних угод (Австрія, Бельгія, Данія, Італія, Нідерланди, Німеччина, Фінляндія, Франція тощо). Робочі ради в Німеччині, окрім права на інформування та консультації, мають право на прийняття спільних рішень з питань щодо фінансового, економічного стану підприємства,

зайнятості та питань, пов'язаних з управлінням персоналом. У Франції розширено зміст права на інформування та консультації. Робочі ради мають майже однакові права з аудитором компанії щодо доступу до необхідної інформації. Найширшим і можливостями обмеження адміністрації підприємства щодо прийняття фінансових та економічних рішень мають робочі ради у Швеції та Фінляндії. Рішення, прийняті без проведення переговорів з представниками профспілок, можуть бути забороненими до виконання.

Законодавство ЄС впроваджує мінімальні стандарти залучення працівників до управління підприємством. Разом із тим, регулювання цього питання відбувається переважно на національному рівні держав-членів. У більшості держав ЄС існують системи непрямої та представницької участі працівників в управлінні, які функціонують на основі законодавства та колективних угод (Австрія, Бельгія, Данія, Італія, Нідерланди, Німеччина, Фінляндія, Франція тощо). Робочі ради в Німеччині, окрім права на інформування та консультації, мають право на прийняття спільних рішень з питань щодо фінансового, економічного стану підприємства, зайнятості та питань, пов'язаних з управлінням персоналом. У Франції розширено зміст права на інформування та консультації. Робочі ради мають майже однакові права з аудитором компанії щодо доступу до необхідної інформації. Найширшим і можливостями обмеження адміністрації підприємства щодо прийняття фінансових та економічних рішень мають робочі ради у Швеції та Фінляндії. Рішення, прийняті без проведення переговорів з представниками профспілок, можуть бути забороненими до виконання.

Тема 14. Соціальне забезпечення в Європейському Союзі.

Одним із головним завдань, закріплених у Римському договорі про заснування ЄЕС 1957 р., було скасування перепон для реалізації свободи вільного пересування працівників у межах держав-членів ЄС. Для досягнення цього необхідним вважалося прийняття заходів соціального забезпечення для захисту громадян держав ЄС від втрати набутих прав системи соціального забезпечення у випадках працевлаштування або проживання на території іншої держави ЄС, ніж держава громадянства. Тому невід'ємною складовою ефективною реалізації свободи вільного переміщення осіб у рамках ЄС є регламентація соціального захисту.

Згідно із законодавством держав-членів ЄС право на набуття допомоги та її розмір залежать, як правило, від тривалості та суми внесків до відповідної інституції державної системи соціального забезпечення. За національним законодавством таке право може залежати від того, чи проживає особа постійно у відповідній державі. Для надання праці вішкаммігрантам доступу до систем соціального забезпечення держав ЄС необхідно було визначити загальні принципи соціального забезпечення на рівні ЄС, що й було відображено в Договорі про економічне співтовариство. Сучасною правовою основою координації систем соціального забезпечення в рамках ЄС вважається ст. 48 ДФЄС. Європейському парламенту та Раді надаються повноваження вживати заходів у галузі соціального забезпечення, які необхідні для забезпечення вільного переміщення працівників. Заходи здійснюються переважно за допомогою впровадження системи, яка дозволяє забезпечити працівникам-мігрантам підсумування всіх періодів часу, що враховується для падання, збереження, визначення розміру допомоги, відповідно до національних законодавств. Також система надає можливість отримати допомогу на території будь-якої держави-члена. Вона спрямована на скасування всіх можливих територіальних обмежень на отримання допомоги за різними схемами соціального забезпечення в рамках ЄС (справа 44/65 Hessische Knappschaft v. Maison Singer and sons [1965]).

Тема 15. Пенсійні системи країн ЄС.

Пенсійна система Німеччини. Пенсійна система Франції. Пенсійна система Данії. Пенсійна

система Словаччини. Пенсійні система інших держав-членів ЄС. Пенсійна система України як кандидата на вступ до ЄС. Ратифіковані та нератифіковані Україною положення ЄСХ. Застосування судами України ЄСХ.

6.2. Структура навчальної дисципліни

Назви змістових модулів і тем	Кількість годин					
	Форма навчання: денна					
	Усього	у тому числі				
		лекції	практичні (семінарські)	лабораторні	індивідуальна робота	самостійна робота
1	2	3	4	5	6	7
Тема 1. Основні етапи розвитку трудового та соціального права Європейського Союзу	8	2	2	-	-	4
Тема 2. Соціальна політика Європейського Союзу та її основні моделі. Неоліберальна соціальна модель	8	2	2	-	-	4
Тема 3. Загальна характеристика Європейської соціальної хартії.	8	2	2	-	-	4
Тема 4. Європейський кодекс соціального забезпечення	6	1	1	-	-	4
Тема 5. Женевська конвенція про міжнародні норми соціального забезпечення. Паризька конвенція про соціальну та медичну допомогу.	6	1	1	-	-	4
Тема 6. Практика Європейського комітету з соціальних прав.	8	2	2	-	-	4
Тема 7. Заборона дискримінації у сфері трудового та соціального права Європейського Союзу.	8	2	2	-	-	4
Тема 8. Регламентация робочого часу та часу відпочинку в праві Європейського Союзу.	8	2	2	-	-	4
Тема 9. Охорона праці в Європейському Союзі	8	2	2	-	-	4
Тема 10. Права працівників Європейського Союзу у разі звільнення	8	2	2	-	-	4
Тема 11. Трудові відносини й виробнича демократія	8	2	2	-	-	4
Тема 12. Регулювання відносин із соціального діалогу в праві Європейського Союзу	8	2	2	-	-	4
Тема 13. Право працівників Європейського Союзу на участь в управлінні підприємством	8	2	2	-	-	4
Тема 14. Соціальне забезпечення в ЄС	8	2	2	-	-	4
Тема 15. Пенсійні системи країн ЄС	8	2	2	-	-	4
Модульна контрольна робота	2	2	-	-	-	-
Залік	2	-	2	-	-	-
Разом	120	30	30	-	-	60

6.3. Теми практичних (семінарських, лабораторних) занять

№ з/п	Назва теми	Кількість годин
		денна
1	Основні етапи розвитку трудового та соціального права Європейського Союзу	2
2	Соціальна політика Європейського Союзу та її основні моделі. Неоліберальна соціальна модель	2
3	Загальна характеристика Європейської соціальної хартії.	2
4	Європейський кодекс соціального забезпечення	1
5	Женевська конвенція про міжнародні норми соціального забезпечення. Паризька конвенція про соціальну та медичну допомогу	1
6	Практика Європейського комітету з соціальних прав.	2
7	Заборона дискримінації у сфері трудового та соціального права Європейського Союзу.	2
8	Регламентація робочого часу та часу відпочинку в праві Європейського Союзу.	2
9	Охорона праці в Європейському Союзі	2
10	Права працівників Європейського Союзу у разі звільнення	2
11	Трудові відносини й виробнича демократія	2
12	Регулювання відносин із соціального діалогу в праві Європейського Союзу	2
13	Право працівників Європейського Союзу на участь в управлінні підприємством	2
14	Соціальне забезпечення в ЄС	2
15	Пенсійні системи країн ЄС	2
Залік		2
Разом		30

6.4. Самостійна робота

№ з/п	Назва теми	Кількість годин
		денна
1	Основні етапи розвитку трудового та соціального права Європейського Союзу	4
2	Соціальна політика Європейського Союзу та її основні моделі. Неоліберальна соціальна модель	4
3	Загальна характеристика Європейської соціальної хартії.	4
4	Європейський кодекс соціального забезпечення	4
5	Женевська конвенція про міжнародні норми соціального забезпечення. Паризька конвенція про соціальну та медичну допомогу	4
6	Практика Європейського комітету з соціальних прав.	4
7	Заборона дискримінації у сфері трудового та соціального права Європейського Союзу.	4
8	Регламентація робочого часу та часу відпочинку в праві Європейського Союзу.	4
9	Охорона праці в Європейському Союзі	4
10	Права працівників Європейського Союзу у разі звільнення	4

11	Трудові відносини й виробнича демократія	4
12	Регулювання відносин із соціального діалогу в праві Європейського Союзу	4
13	Право працівників Європейського Союзу на участь в управлінні підприємством	4
14	Соціальне забезпечення в ЄС	4
15	Пенсійні системи країн ЄС	4
	Разом	60

6.5. Індивідуальні завдання

Індивідуальне навчально-дослідне завдання полягає у написанні студентами рефератів відповідно до обраної ними тематики. При бажанні студента індивідуальна робота може бути виконана у формі науково-дослідної статті, тез доповіді на конференції, конкурсної наукової роботи і т.п.

Індивідуальна робота виконується за однією або декількома темами в межах курсу, за яку студент має можливість отримати максимально 10 балів в якості оцінки замість відповіді(-ей) на семінарському занятті. Результати індивідуальної роботи надаються студентом для перевірки та оцінювання не пізніше ніж за 20 днів до початку екзаменаційної сесії.

7. ІНСТРУМЕНТИ, ОБЛАДНАННЯ ТА ПРОГРАМНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ, ВИКОРИСТАННЯ ЯКИХ ПЕРЕДБАЧАЄ НАВЧАЛЬНА ДИСЦИПЛІНА

Технічні засоби: проектор.

Обладнання: комп'ютер.

Програмне забезпечення: windows, power point.

8. РЕКОМЕНДОВАНІ ДЖЕРЕЛА ІНФОРМАЦІЇ

Основна література:

1. Конституція України від 28 червня 1996 р. Відомості Верховної Ради України. 1996. №30. Ст. 141.
2. Європейська соціальна хартія. URL: <https://www.coe.int/uk/web/compass/european-social-charter>
3. Європейський кодекс соціального забезпечення. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_329#Text
4. Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права 1966 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/go/995_042
5. Конвенція про мінімальні норми соціального забезпечення. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_011#Text
6. Європейська конвенція про соціальну та медичну допомогу та Протокол до неї. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_649#Text
7. HieBl Ch. Basics on European Social Law: 2. Auflage. Wien: Linde Ver-lag Gesellschaft m.b.H., 2021. 175 p.
8. Fuchs M. Europaisches Sozialrecht. 5. Auflage. Baden-Baden: Nomos Verlags-gesellschaft, 2010. 768 p.
9. Бориченко К.В., Гудзь А.О. Соціальне право: навчально - методичний посібник. Одеса: Фенікс, 2023. 22 с.

10. Gren N., Hutsuliak O., Dostdar R., Peresh I., Roshkanyuk V. Social and legal problems of discrimination by age in the medical field. *Cuestiones Politicas*. 2022. Vol. 40, №74. P. 704-721.
11. Європейське право: право Європейського союзу: підручник: у трьох кн. Книга I / за заг. ред. В. І. Муравйова. Київ: Ін Юре, 2015. 312 с.
12. Право соціального забезпечення в Україні: підручник / О. М. Ярошенко, Г. О. Барабаш, Н. М. Вапнярчук та ін.; за ред. О. М. Ярошенка. 4-те вид., допов. Харків: Право, 2015. 458 с.

Допоміжна література:

1. Марич М.Г. Соціальне страхування : навч. посібник. Чернівці: Чернівець. нац. ун-т ім. Ю. Федьковича. 2022. 176 с.
2. Смуш-Кулеша М., Манасян А., Федорова А. Тренінгова програма для суддів: Європейська соціальна хартія та практика Європейського комітету з соціальних прав. Рада Європи, 2021 р.
3. Основи права Європейського Союзу: навчальний посібник. Львів: Львівський державний університет внутрішніх справ, 2020. 212 с.
4. Основи права Європейського Союзу: нормат. матеріали (із змінами, внесеними Лісабон. договором) / за заг. ред. М. В. Буроменського. Харків: ФІНН, 2010. С. 392.
5. Тищенко О. Право соціального забезпечення України: теоретичні та практичні проблеми формування та розвитку галузі: монографія. Київ: ДП «Прінт Сервіс», 2014. 394 с.
6. Європейське право: право Європейського союзу: підручник : у трьох кн. / за заг. ред. В. І. Муравйова. Київ: Ін Юре, 2015 Кн. перша: Інституційне право Європейського союзу / В. І. Муравйов, О. М. Шпакович, О. М. Лисенко, О. В. Святун. Київ: Ін Юре, 2015. 312 с.
7. Моніторинговий звіт щодо виконання та дотримання Україною вимог Європейської соціальної хартії. URL: <https://tinyurl.com/yck84y8j>
8. Висновки Європейського комітету з соціальних прав щодо України за 2023 рік. URL: <https://rm.coe.int/european-committee-of-social-rights-conclusions-ukr/1680b11a8d>
9. Болотіна Н. Б. Право людини на соціальний захист в Україні. Київ: Знання, 2010. 107 с.
10. Воллес В. Творення політики в Європейському Союзі. Переклад з англ. Ткачук. К.: Вид-во Соломії Павличко "Основи", 2004. 871 с.
11. Гафарова К.Е. Європейські соціальні стандарти та їх імплементація в Україні. *Академічний огляд*. 2011. №1. С. 25-31. URL: [https://acadrev.duan.edu.ua/images/PDF/Full issues/Issues/1 34 2011.pdf#page=25](https://acadrev.duan.edu.ua/images/PDF/Full%20issues/Issues/1%2034%202011.pdf#page=25)
12. Десмонд Д. Дедалі міцніший союз. Курс європейської інтеграції / Пер. з англійської. Київ: "К.І.С.", 2006. 696 с.
13. Запара С. І. До питання про сутність міжнародного соціального стандарту. Актуальні проблеми регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення: тези доп. та наук. повідом. учасн. III Міжнар. наук.-практ. конф.. Харків: Кросроуд, 2011. С. 540.
14. Костюк В. Європейські соціальні стандарти в контексті сучасної моделі джерел права соціального забезпечення: науково-теоретичний аспект. *Наукові записки НаУКМА. Юридичні науки*. 2018. С. 68-73. URL: [http://ekmair.ukma.edu.ua/bitstream/handle/123456789/14734/Kostiuk Yevropeiski sotsialni standarty v konteksti.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://ekmair.ukma.edu.ua/bitstream/handle/123456789/14734/Kostiuk%20Yevropeiski%20sotsialni%20standarty%20v%20konteksti.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
15. Костюк В. Л., Мельник О. Я. Європейський кодекс соціального забезпечення у контексті новітньої моделі джерел права: проблеми та тенденції. Традиції та новації юридичної науки: минуле, сучасність, майбутнє : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф.(м. Одеса, 19 травня 2017 р.) : у 2 т. Т. 1 / відп. ред. Г. О. Ульянова. Одеса : Гельветика, 2017. С. 535-540.

Інформаційні ресурси:

1. Рада Європи: <https://www.coe.int/en/web/portal/home>
2. Офіційний веб-сайт Верховної Ради України: <http://portal.rada.gov.ua>
3. Офіційний веб-сайт Кабінету Міністрів України: <http://kmu.gov.ua>
4. Офіційний веб-сайт Конституційного Суду України: <http://ccu.gov.ua>
5. Офіційний веб-сайт Президента України: <http://president.gov.ua>
6. Сайт Європейського Союзу: <https://european-union.europa.eu/>
7. Європарламент: <https://www.europarl.europa.eu/>
8. Документи ЄС (EUDOR): <http://www.eudor.com>
9. База даних законодавства ЄС: <http://europa.eu.int/eur-lex>