

ДЕРЖАВНИЙ ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД
«УЖГОРОДСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ»
ЮРИДИЧНИЙ ФАКУЛЬТЕТ

Кафедра господарського права

«ЗАТВЕРДЖУЮ»

Декан юридичного факультету



/Лазур Я.В./

«29» серпня 2021 року

РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

ЄВРОПЕЙСЬКЕ СОЦІАЛЬНЕ ПРАВО

Рівень вищої освіти	другий (магістерський)
Галузь знань	29 «Міжнародні відносини»
Спеціальність	293 «Міжнародне право»
Освітня програма	«Міжнародне право»
Статус дисципліни	вибіркова
Мова навчання	українська мова

Ужгород 2021

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

Розробники: Рошканюк В.М., к. ю.н., доцент, завідувач кафедри господарського права юридичного факультету УжНУ

Робочу програму розглянуто та затверджено на засіданні кафедри господарського права протокол № 11 від «17» 16 2021 р.

Завідувач кафедри  Рошканюк В.М.

Схвалено науково-методичною комісією юридичного факультету

протокол № 9 від «15» сервіс 2021 р.

Голова науково-методичної комісії  Булеца С.Б.

1. ОПИС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Найменування показників	Розподіл годин за навчальним планом	
	Денна форма навчання	Заочна форма навчання
Кількість кредитів – 4	Рік підготовки:	
Загальна кількість годин – 120		
Кількість модулів - 1	1-й	1-й
Тижневих годин для денної форми навчання: аудиторних – 44 самостійної роботи студента - 76	Семестр:	
Вид підсумкового контролю – залік	2-й	2-й
	Лекції:	
Форма підсумкового контролю: тестування	20 год.	8
	Практичні (семінарські):	
	24 год.	4
	Лабораторні:	
	- год.	-
	Самостійна робота:	
	76 год.	78 год.

2. МЕТА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Метою вивчення навчальної дисципліни є формування екологічної правосвідомості, знань, практичних умінь та навичок щодо самостійного розв'язання практичних проблем, які виникають у процесі реалізації екологічної правосуб'єктності учасників екологічних правовідносин, правильного застосування норм екологічного законодавства.

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

Інтегральна компетентність: Здатність розв'язувати складні задачі дослідницького та/або інноваційного характеру у сфері правового регулювання міжнародних відносин і порівняльного правознавства, що характеризуються невизначеністю умов і вимог **Загальних компетентностей:**

- ЗК1. Здатність до абстрактного мислення, аналізу та синтезу, генерування нових ідей, виявлення та вирішення проблем різного рівня складності;
- ЗК3. Здатність працювати в команді, вміти брати на себе ініціативу, відповідальність, мотивувати та керувати роботою інших для досягнення поставлених цілей; - ЗК4. Здатність до пошуку, оброблення та аналізу інформації з різних джерел; - **Фахових компетентностей:**
- ФК2. Здатність розуміти зміст та юридичну природу національних нормативно-правових актів, міжнародних договорів та інших міжнародних документів;
- ФК3. Здатність застосовувати нормативні положення і доктрини міжнародного публічного, міжнародного приватного, національного, іноземного, європейського права, використовувати вузькоспеціалізовані знання з конкретних напрямів регулювання міжнародним правом;
- ФК7. Здатність розуміти теоретичні та практичні аспекти порівняльного правознавства, аналізувати зміст національних правових інститутів у порівняльно-правовому контексті;
- ФК10. Здатність до самонавчання та підвищення рівня власної кваліфікації

3. ПЕРЕДУМОВИ ДЛЯ ВИВЧЕННЯ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

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

- ОК 11 Права людини у міжнародному праві;
- ВК 1.1 Міжнародне сімейне право

4. ОЧІКУВАНІ РЕЗУЛЬТАТИ НАВЧАННЯ

Відповідно до освітньо-професійної програми підготовки магістра галузі знань 29 «Міжнародні відносини», спеціальності 293 «Міжнародне право» вивчення навчальної дисципліни повинно забезпечити досягнення здобувачами вищої освіти таких програмних результатів навчання (ПРН):

Програмні результати навчання	Шифр ПРН
--------------------------------------	-----------------

Використовувати набуті знання, навички для вирішення міжнародно-правових та національно-правових проблем, аналізу правових концепцій на предмет логічної послідовності та практичної адекватності, пропонування нових ідей для розв'язання практичних завдань зі сфери професійної юридичної діяльності.	ПРН 1
- Розуміти міжнародно-правову ситуацію, використовувати різні джерела безпосередньої й опосередкованої інформації, зокрема за допомогою новітніх інформаційних і комунікаційних технологій, для з'ясування обставин і фактів, надання міжнародно-правової оцінки подіям.	ПРН 4
Застосовувати одержані знання й уміння з міжнародного права при вирішенні практичних завдань, формулювати висновки та розробляти рекомендації.	ПРН 6
- Аналізувати зарубіжний досвід правового регулювання у відповідній сфері	ПРН 13
- Застосовувати відповідні норми права, вміти аналізувати, виявляти тенденції та закономірності у сфері, яка стосується міжнародного економічного права.	ПРН 17
Застосовувати відповідні норми права, вміти аналізувати, виявляти тенденції та закономірності у сфері, що стосується європейського права.	ПРН 19

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

Очікувані результати навчання	Шифр ПРН
1) Вміння використовувати набуті знання, навички для вирішення міжнародно-правових та національно-правових проблем у сфері європейського соціального права. 2) Вміння аналізувати правові концепції на предмет логічної послідовності та практичної адекватності, пропонування нових ідей для розв'язання практичних завдань зі сфери європейського соціального права.	ПРН 1
Розуміти міжнародно-правову ситуацію, використовувати різні джерела безпосередньої й опосередкованої інформації, зокрема за допомогою новітніх інформаційних і комунікаційних технологій, для з'ясування обставин і фактів, надання міжнародно-правової оцінки подіям у сфері європейського соціального права.	ПРН 4
Застосовувати одержані знання й уміння з міжнародного права при вирішенні практичних завдань, формулювати висновки та розробляти рекомендації у сфері європейського соціального права.	ПРН 6
Аналізувати зарубіжний досвід правового регулювання у сфері європейського соціального права.	ПРН 13
Застосовувати відповідні норми права, вміти аналізувати, виявляти тенденції та закономірності у сфері, яка стосується міжнародного економічного права.	ПРН 17

Застосовувати відповідні норми права, вміти аналізувати, виявляти тенденції та закономірності у сфері, що стосується європейського соціального права.	ПРН 19

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:

- активність студента в дискусії, якість конспекту;
- виконані практичні, творчі роботи, командні проекти;
- виступи на практичних заняттях, зроблені доповіді, презентації, реферати, есе;
- виконання індивідуальних та групових завдань самостійної роботи; виконання тестових завдань, а також модульних контрольних робіт; - іспит.

Під час модульного та підсумкового контролю засобами оцінювання результатів навчання з дисципліни є стандартизовані комп'ютерні тести, теоретичні та практичні завдання.

Форми контролю та критерії оцінювання результатів навчання

Форми поточного контролю: усні та письмові відповіді на семінарських та практичних заняттях.

Форма модульного контролю: письмова з елементами тестування. Форма підсумкового семестрового контролю: залік.

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		
5	5	20	20	50	100

T1, T2, T3, T4... - теми

Оцінювання окремих видів навчальної роботи з дисципліни

Вид діяльності здобувача вищої освіти	Модуль 1	
	Кількість	Максимальна кількість балів (сумарна)
Практичні (семінарські) заняття	8	37
Комп'ютерне тестування при тематичному оцінюванні	1	5
Письмове тестування при тематичному оцінюванні	Під час семінарських занять	8
Презентація	1	5
Реферат	1	10
Есе	1	5
Модульна контрольна робота	1	30
Разом		100

Критерії оцінювання модульної контрольної роботи

Оцінювання модульних завдань. Після виконання програми змістового модулю у визначений деканатом термін здійснюється поточний модульний контроль у вигляді письмової роботи та тесту, який оцінюється у межах від 1 до 50 балів. Якщо з об'єктивних причин студент не пройшов модульний контроль у визначений термін, то він має право за дозволом деканату пройти його протягом двох тижнів після виникнення заборгованості.

Критерії оцінювання підсумкового семестрового контролю

Поточне тестування та самостійна робота		Сума
Модуль 1	Модуль 2	100
100	100	100

Протягом семестру студенти вивчають 2 модулі з дисципліни. Після виконання кожного модуля (лекції, практичні заняття) здійснюється поточний контроль у вигляді письмової роботи та тестування. Студенти, які не відвідували лекції або не в повному обсязі виконали завдання для самостійної роботи, до поточного контролю за змістовий модуль не допускаються.

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 (середній бал за два модулі) отримав більше 60 балів, має право не складати екзамен з дисципліни. У разі отримання позитивної підсумкової оцінки за модуль студент має також право відмовитися від складання екзамену. 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 складати екзамен.

Студент, який в результаті підсумкового оцінювання за модулі отримав менше 60 балів зобов'язаний складати екзамен з дисципліни. У разі, якщо відповіді студента під час екзамену 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 шкалою:

Шкала оцінювання: національна та ECTS

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	не зараховано з
		повторного складання	можливістю повторного складання
0-34	F	незадовільно з обов'язковим повторним вивченням дисципліни	не зараховано з обов'язковим повторним вивченням дисципліни

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 (1952-1972рр.)
2. Соціальна діяльність: "людський імідж" ЄС (1972-1980рр.).
3. Відсутність регулювання та повернення до неолібералізму (1980-1985 рр.).
4. Європейський соціальний простір (1986-1992рр.).
5. Маастрихтський договір та нова ера соціальної політики (1992-2000рр.).
6. Хартія ЄС про основні права людини та Лісабонський процес (2000-2009рр.).
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. 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 4. Регламентация рабочего 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 5. 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 6. 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 ДФЕС 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 будьякого 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 7. 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 8. 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 9. 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 10. 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 вішксамігрантам 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]).

1.2 Структура навчальної дисципліни

Назви змістовних модулів і тем	Кількість годин					
	Форма навчання: денна					
	Усього	у тому числі				
		лекції	практичні (семінарські)	лабораторні	індивідуальна робота	самостійна робота
1-й семестр						
Модуль 1						
Тема 1. Основні етапи розвитку трудового та соціального права ЄС		2	2	-	-	10
Тема 2. Соціальна політика ЄС та її основні моделі		2	4	-	-	5

Тема 3. Заборона дискримінації у сфері трудового та соціального права		2	2	-	-	5
Тема 4. Регламентация робочого часу та часу відпочинку в праві		2	2	-	-	10
Тема 5. Охорона праці в ЄС		2	2	-	-	10
Тема 6. Права працівників ЄС у разі звільнення		2	2	-	-	5
Тема 7. Трудові відносини й виробнича демократія		2	2	-	-	5
Тема 8. Регулювання відносин із соціального діалогу в праві ЄС		2	2	-	-	10
Тема 9. Право працівників ЄС на участь в управлінні підприємством		2	2	-	-	10
Тема 10. Соціальне забезпечення в ЄС		2	2	-	-	6
Модульна контрольна робота			2	-	-	-
Разом за модуль		20	24	-	-	
Разом за семестр		20	24			76

6.3 Теми практичних (семінарських, лабораторних) занять

№ з/п	Назва теми	Кількість годин	
		денна	заочна
1	Основні етапи розвитку трудового та соціального права ЄС	2	2
2	Соціальна політика ЄС та її основні моделі	4	2
3	Заборона дискримінації у сфері трудового та соціального права	2	
4	Регламентация робочого часу та часу відпочинку в праві	2	
5	Охорона праці в ЄС	2	
6	Права працівників ЄС у разі звільнення	2	

7	Трудові відносини й виробнича демократія	2	
8	Регулювання відносин із соціального діалогу в праві ЄС	2	
9	Право працівників ЄС на участь в управлінні підприємством	2	
10	Соціальне забезпечення в ЄС	2	
	Усього	24	4

1.3 Самостійна робота

№ з/п	Назва теми	Кількість годин	
		денна	заочна
1	Принцип рівності в трудовому і соціальному праві	10	10
2	Свобода переміщення працівників	5	5
3	Захист працівників у випадку банкрутства підприємства	5	5
4	Захист прав працівників при зміні власника	10	10
5	Захист працівників у випадку колективного звільнення	10	10
6	Двосторонній міжгалузевий соціальний діалог в праві ЄС	5	5
7	Тристоронній міжгалузевий соціальний діалог в праві ЄС	5	5
8	Європейський галузевий діалог	10	10
9	Регулювання відносин із соціального діалогу в праві ЄС	10	10
10	Соціальне забезпечення в ЄС	6	8
	Усього:	76	78

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.

За індивідуальну роботу студент має можливість отримати максимально 20 балів. Результати індивідуальної роботи надаються студентом для перевірки та оцінювання 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. Європейське право: право Європейського союзу: підручник : у трьох кн. / за заг. ред. В. І. Муравйова. К.: Ін Юре, 2015. Кн. перша: Інституційне право Європейського союзу / В. І. Муравйов, О. М. Шпакович, О. М. Лисенко, О. В. Святун. К.: Ін Юре, 2015. 312 с.
2. Основи права Європейського Союзу: навчальний посібник. Львів: Львівський державний університет внутрішніх справ, 2020. 212 с.
3. Основи права Європейського Союзу: нормат. матеріали (із змінами, внесеними Лісабон. договором) / за заг. ред. М. В. Буроменського. Х.: ФІНН, 2010. С. 392.
4. 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. Х.: Право, 2015. С. 458.
5. Тищенко О. Право соціального забезпечення України: теоретичні та практичні проблеми формування та розвитку галузі: монографія. К.: ДП «Прінт Сервіс», 2014. С. 394

Допоміжна література:

1. Болотіна Н. Б. Право людини на соціальний захист в Україні. Київ: Знання, 2010. 107 с.
2. Воллес В. Творення політики в Європейському Союзі. Переклад з англ. Ткачук. К.: Вид-во Соломії Павличко “Основи”, 2004. 871 с.
3. 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
4. Десмонд Д. Дедалі міцніший союз. Курс європейської інтеграції / Пер. з англійської. К.: “К.І.С.”, 2006. 696 с. 3. Дэйвис К. Право Европейского Союза /К. Дэйвис. Пер. со 2-го англ. изд. К.: Знання, 2005. 406 с.
5. Європейська соціальна хартія від 18 жовтня 1961 р. № 35. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_300.
6. Європейська соціальна хартія: Хартія Ради Європи від 18.10.1961 р.. URL: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/994_300/print1518091139482732
7. 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.
8. 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
9. Костюк В. Л. Європейський кодекс соціального забезпечення у контексті новітньої моделі джерел права: проблеми та тенденції / В. Л. Костюк, О. Я. Мельник // 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.
10. Костюк В. Л. Міжнародні стандарти прав осіб з інвалідністю в умовах правової, соціальної держави: теоретико-правовий аспект . Актуальні проблеми соціального права в

- Україні: зб. наук. праць / за ред. М. І. Іншина, В. І. Щербини, С. Я. Вавженчука ; відп. ред. І. С. Сахарук. Харків: Юрайт, 2017. С. 119–215.
11. Павло Розенко від імені України підписав Європейський кодекс соціального забезпечення. URL: http://www.kmu.gov.ua/control/publish/article?art_id=249475569.
 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.
 13. Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії: Закон України від 5 жовтня 2000 року № 2017-III. *Відомості Верховної Ради України*. 2000. № 48. Ст. 409
 14. Про Загальнодержавну програму адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу: Закон України 18 березня 2004 року № 1629-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2004. № 29. Ст. 367.
 15. Про ратифікацію Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони: Закон України від 16 вересня 2014 року № 1678-VII. *Відомості Верховної Ради України*. 2014. № 40. Ст. 2021
 16. Про ратифікацію Угоди про партнерство і співробітництво між Україною і Європейськими Співтовариствами та їх державами-членами: Закон України від 10 листопада 1994 року № 237/94-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1994. № 46. Ст. 415
 17. Тимчишин Т.М. Соціальні права людини в Європейському Союзі. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2020, №1. С. 292-295. URL: http://lsej.org.ua/1_2020/74.pdf
 18. Тищенко О. Право соціального забезпечення України: теоретичні та практичні проблеми формування та розвитку галузі: монографія. Київ : ДП «Прінт Сервіс», 2014. 394с.
 19. Феськов М. М. Європейська соціальна хартія і трудове законодавство України: питання адаптації: автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2002. С. 19
 20. Шумило М. М. Міжнародні стандарти в сфері соціального захисту. *Університетські наукові записки*. 2012. № 3. С. 243–249.

Інформаційні ресурси:

1. Офіційний веб-сайт Верховної Ради України: <http://portal.rada.gov.ua>
2. Офіційний веб-сайт Кабінету Міністрів України: <http://kmu.gov.ua>
3. Офіційний веб-сайт Конституційного Суду України: <http://ccu.gov.ua>
4. Офіційний веб-сайт Президента України: <http://president.gov.ua>
5. Сайт Європейського Союзу: <http://www.europa.eu.int>
6. Комісія ЄС: <http://www.europa.eu.int/comm>
7. Рада ЄС: <http://ue.eu.int>
8. Парламент ЄС: <http://www.europarl.eu.int>
9. Документи ЄС (EUDOR): <http://www.eudor.com>
10. База даних законодавства ЄС: <http://europa.eu.int/eur-lex>