

## ЄВРОПЕЙСЬКА СОЦІАЛЬНА ХАРТІЯ (ПЕРЕГЛЯНУТА): ТЕНДЕНЦІЇ УДОСКОНАЛЕННЯ ПРАВОВОГО СТАНОВИЩА СУБ'ЄКТІВ ТРУДОВОГО ПРАВА

**В. Л. Костюк**

*кандидат юридичних наук, доцент,  
головний науковий консультант  
Апарату Верховної Ради України,  
член Науково-експертної ради ВГОІ  
«Інститут реабілітації та соціальних технологій»,  
доцент Національного університету «Києво-Могилянська академія»*

**Постановка проблеми.** Просування України по шляху демократичних соціально орієнтованих реформ зумовлює об'єктивні та закономірні зміни у правовому становищі суб'єктів трудового права, виходячи насамперед із потреби забезпечення належної реалізації положень Конституції України [1] та чинних міжнародно-правових актів у сфері праці. Принагідно відзначити, що такі акти спрямовані подальший розвиток демократичних цінностей та пріоритетів у суспільстві, відображають концептуальні ідеї та засади правового регулювання відносин між особою, суспільством та державою.

Достатньо важлива роль міжнародно-правових актів у сфері праці при становленні оптимальної моделі правового становища суб'єктів трудового права пов'язана з тим, що вони відображають досвід та традиції сформульовані міжнародною спільнотою як наслідок забезпечення соціальної злагоди та стабільності у суспільстві та державі, формування концептуальних основ соціального партнерства [2, с. 8-9], [3, с. 18]. Доречно буде підкреслити, що на цій основі ще на початку минулого сторіччя було засновано Міжнародну організацію праці – одну з найбільш поважних міжнародних інституцій, яка покликана об'єднувати держави-учасниці навколо найбільш оптимального вирішення соціальних проблем сьогодення. Ухвалені у межах її роботи міжнародно-правові акти визначають ключові напрями правового регулювання суспільно-трудова відносин національним законодавством.

Крім того, слід зазначити, що за змістом ст. 9 Конституції України міжнародні договори згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України є невід'ємною частиною національного законодавства України. Тому, Україна, як учасник міжнародно-правових відносин, має дотримуватись та виконувати взяті на себе зобов'язання і тим самим підтримувати та розвивати свій міжнародний авторитет.

В умовах, коли на теренах України ще відсутнє ефективне та дієве ринкове трудове законодавства, міжнародно-правові акти є своєрідним правовим орієнтиром у демократизації суспільно-трудова відносин, відшуканні оптимальних механізмів їх правового регулювання. Тому особливо цінним та корисним видається міжнародно-правовий досвід у процесі запровадженій в Україні новітньої кодифікації трудового законодавства України, стратегічною метою якої має стати формування чіткої, ефективної та доступної моделі правового становища учасників суспільно-трудова відносин. При цьому, важливою умовою успіш-

ності цього процесу є врахування у проєкті Трудового кодексу ( далі – «ТК») [4] чинних на території України міжнародно-правових актів у сфері праці. Одним із таких актів є Європейська соціальна хартія [5] ( далі «Хартія»), яка свого часу була ухвалена як наслідок потреби більш ефективного збалансування потреб та інтересів працівника та роботодавця.

**Метою даної** наукової статті є науково-теоретичне дослідження питань пов'язаних із впливом Хартії на процеси розбудови в Україні ефективної моделі правового становища суб'єктів трудового права.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** В юридичній літературі окремі аспекти цієї проблематики розглядалися у працях таких вчених- юристів, як: Н.Б. Болотіна, І.В. Зуб, М.І. Іншин, П.Д. Пилипенко, С.М. Прилипко, Н.М. Хуторян, І.М. Якушев, О. М. Ярошенко та ін. Тим не менше, беручи до уваги сучасні тенденції здійснення демократичних перетворень суспільно-трудових відносин, необхідність підвищення ефективності трудових прав та соціально-трудовах гарантій працівника, трудових прав та обов'язків роботодавця, переосмислення ролі та значення колективу працівників та професійної спілки у сфері праці, повноважень юрисдикційних органів, проблема формування цілісної моделі правового становища суб'єктів трудового права потребує вирішення у науково-теоретичній та законодавчій площинах.

**Основні результати дослідження.** Слідуючи стратегії розвитку національного трудового законодавства, з урахуванням європейського досвіду та традицій, Україною було частково ратифіковано Хартію із цілою низкою застережень. Надання їй чинності стало ключовим чинником визнання на території України закріплених у ній положень та норм, які засвідчують незворотність демократичних процесів у сфері праці, поглиблення процесів гармонізації європейського та національного трудового законодавства [6]. З цього приводу заслуговує на увагу думка М.М. Феськівка, який зазначає, що Європейська соціальна хартія є головним документом Ради Європи у сфері забезпечення економічних та соціальних прав людини, необхідність ратифікації якого обумовлена як членством України у цій міжнародній організації, так і намірами України набути членства в Європейському Союзі [7, с. 3].

Визнаючи за основу європейську соціальну стратегію, Хартією визначено, що сторони визнають метою своєї політики, яку вони запроваджуватимуть усіма відповідними засобами як національного, так і міжнародного характеру, досягнення умов, за яких можуть ефективно здійснюватися такі права та принципи за якими кожна людина повинна мати можливість заробляти собі на життя професією, яку вона вільно обирає; всі працівники мають право: на справедливі умови праці; на безпечні та здорові умови праці; на справедливу винагороду; на рівні можливості та рівне ставлення до них у вирішенні питань щодо працевлаштування та професії без дискримінації за ознакою статі; отримувати інформацію і консультації на підприємстві; брати участь у визначенні та поліпшенні умов праці та виробничого середовища на підприємстві; представники працівників на підприємствах мають право на захист від дій, що завдають їм шкоди, і для них мають створюватися належні умови для виконання ними своїх обов'язків; жінки у разі материнства мають право на особливий захист. Крім того, всі працівники та роботодавці мають право на свободу об'єднання у національні або міжнародні організації для захисту своїх економічних і соціальних інтересів.

Змістовний аналіз зазначених принципів засвідчує, що Хартія передбачає диспозитивно-правові механізми формування правового становища суб'єктів трудового права в основі якого лежать трудові права та інтереси.

Слідуючи змісту положень Хартії, слід констатувати, що у ній визначено правові основи формування трудової правосуб'єктності працівника та роботодавця. Це пояснюється тим, що у Хартії визначені фундаментальні трудові права працівника, роботодавця та гарантії їх здійснення. Насамперед у Хартії визначені мінімальні вікові умови допуску особи до праці. Так, з метою забезпечення ефективного здійснення права дітей та підлітків на захист, сторони зобов'язуються: встановити, що мінімальний вік прийняття на роботу становить 15 років, за винятком дітей, які залучаються до виконання робіт, визнаних легкими роботами, які не завдають шкоди здоров'ю дітей, їхній моралі або освіті; встановити, що мінімальний вік прийняття на роботу, де умови праці визнано небезпечними або шкідливими для здоров'я, становить 18 років; заборонити застосування праці осіб, які ще здобувають обов'язкову освіту, на роботах, що можуть порушити процес їхнього повного навчання. У цілому такі підходи варті уваги, оскільки встановлення мінімального вікового критерію сприяє забезпеченню обмежень у використанні дитячої праці, що з позицій національних реалій є достатньо актуальним. КЗпП України мінімальний вік зводить до 14 років. Як відомо проект ТК допускає застосування в окремих сферах дитячої праці незалежно від віку, що видається дещо сумнівним. Між тим, із змісту пропонуванних вікових критеріїв неясно чи можуть вони доповнюватися іншими.

Концептуальною рисою Хартії є те, що у ній визначено трудові права та принципи їх гарантування. Між тим, можна зробити певне застереження, оскільки Україною не ратифіковано Хартію цілісно, а лише окремі її положення. Так, Україною не ратифіковано важливі положення щодо права на соціальне забезпечення; соціальну та медичну допомогу; трудящих-мігрантів та їхніх сімей на захист і допомогу. Такий підхід, не можна назвати конструктивним, оскільки за змістом Конституції України зазначені права гарантуються. І, це є свідченням того, що проблема цілісної реалізації положень Хартії залишається відкритою.

Теоретико-правовий аналіз положень Хартії, дозволяє констатувати, що у ній визначена ціла система фундаментальних трудових прав, які традиційно розглядаються як важлива складова сучасної європейської моделі трудової правосуб'єктності.

По-перше, Хартія передбачає право на працю та покладає на сторони такі зобов'язання як: визнати однією зі своїх найголовніших цілей і одним зі своїх найголовніших обов'язків досягнення та підтримання якомога високого і стабільного рівня зайнятості, маючи на меті досягнення повної зайнятості; ефективно захищати право працівника заробляти собі на життя професією, яку він вільно обирає; створювати безкоштовні служби працевлаштування для всіх працівників або забезпечувати їхнє функціонування; забезпечувати належну професійну орієнтацію, підготовку та перекваліфікацію або сприяти їм.

Зазначені принципи та засади втілення права на працю відповідають європейським нормам та традиціям. Роль держав зводиться до обов'язку лише створити нормальні, належні умови для здійснення цього права. З вироблення націо-

нальних механізмів доцільно посилити роботу служб працевлаштування, орієнтувати їх на тісну співпрацю з роботодавцями.

По-друге, Хартія визначає гарантії права на справедливі умови праці шляхом покладення на сторін зобов'язання: встановити розумну тривалість робочого дня та тижня і поступово скорочувати робочий тиждень настільки, наскільки це дозволяє підвищення продуктивності праці та інші відповідні фактори; встановити оплачувані державні святкові дні; встановити щорічну оплачувану відпустку тривалістю не менше чотирьох тижнів; усунути ризики, що властиві роботам з небезпечними або шкідливими для здоров'я умовами праці; забезпечити щотижневий відпочинок, який по можливості має збігатися з днем, що за традиціями або звичаями відповідної країни чи регіону визнається днем відпочинку. Право на справедливі умови праці є достатньо важливим, оскільки національна практика залишає цілу низку проблем, пов'язаних із дотриманням вимог у сфері охорони праці, забезпечення оптимальної тривалості робочого дня та тижня для працівників з інвалідністю та деяких інших категорій працівників.

По-третє, Хартія покладає на сторони зобов'язання щодо права на безпечні та здорові умови праці: розробити, здійснювати і періодично переглядати послідовну національну політику в галузі охорони праці, виробничої гігієни і виробничого середовища; прийняти правила з техніки безпеки та гігієни праці. Право на безпечні та здорові умови праці спрямоване на охорону життя, здоров'я та працездатності працівників. У цьому плані, положення Хартії потребують змістовної конкретизації у національному трудовому законодавстві.

По-четверте, Хартія визначає гарантії права на справедливую винагороду шляхом покладення на сторін таких зобов'язань як: визнати право працівників на таку винагороду, яка забезпечує їм і їхнім сім'ям достатній життєвий рівень; визнати право працівників на підвищену ставку винагороди за роботу в надурочний час з урахуванням винятків, передбачених для окремих випадків; визнати право всіх працівників на розумний строк попередження про звільнення з роботи; дозволити відрахування із заробітної плати тільки на умовах і в розмірах, передбачених національними законами або правилами чи встановлених колективними договорами або арбітражними рішеннями. Право на справедливу винагороду є ключовим. Умова про винагороду за працю є істотною умовою трудового договору та визначає характер і спрямованість трудових відносин. у сучасних умовах, держава має стимулювати роботодавців до сталого зростання винагороди за працю, що є однією з умов підвищення продуктивності праці. По-шосте, Хартія визначає гарантії права на створення організацій шляхом покладення на сторін таких зобов'язань, як: здійснення або сприяння здійсненню свободи працівників створювати місцеві, національні або міжнародні організації для захисту своїх економічних і соціальних інтересів та вступати у такі організації. Це право є важливим для більш ефективного представництва та захисту прав працівника та роботодавця. Через об'єднання в організації працівники та роботодавці здатні формувати сучасні відносини соціального партнерства з державою та органами місцевого самоврядування. По-сьоме, Хартія визначає гарантії права на укладення колективних договорів шляхом покладення на сторін таких зобов'язань, як: сприяти проведенню спільних консультацій між працівниками та роботодавцями; сприяти, коли це необхідно і доцільно, створенню механізму переговорів на добровільній основі між роботодав-

цями або організаціями роботодавців та організаціями працівників з метою регулювання умов праці за допомогою колективних договорів; сприяти створенню та використанню належного механізму примирення та добровільного арбітражу для вирішення трудових спорів. Слід підкреслити, що укладення колективних договорів спрямоване на розвиток конструктивних взаємин між працівниками та роботодавцем. З позицій сьогодення є логічним посилення стимулювання колективно-договірного регулювання суспільно-трудова відносин.

У Хартії передбачені і інші суттєві аспекти розуміння правового становище суб'єктів трудового права, принципів розвитку оптимальної моделі їх трудової правосуб'єктності на основі європейських соціально орієнтованих принципів та засад. Тому, в юридичній літературі доречно зазначається те, що сьогодні Хартія гарантує високий рівень міжнародно-правового захисту соціальних та економічних прав людини, надає сприятливі умови для участі в ній держав з різним рівнем соціального та економічного розвитку, імплементації в їх національні законодавства прав і механізмів такого захисту, забезпечення реальної реалізації таких прав пересічними громадянами на їх національних територіях [8, с.10].

**Висновок.** У зв'язку з цим, логічним кроком на шляху виконання положень Хартії є формування якісно нового трудового законодавства України, яке б гармонізувалось із положеннями цього міжнародно-правового документу. Особливо важливим видається цей досвід при доопрацюванні проекту ТК, одним із ключових завдань якого має стати законодавче закріплення оптимальної моделі трудової правосуб'єктності.

З огляду на зазначене, практична реалізація положень Хартії передбачає: узгодження її положень з нормами проекту ТК; визначення у проекті ТК чітких правових моделей реалізації трудових прав та інтересів суб'єктів трудового права; формування у проекті ТК сучасної, соціально орієнтованої моделі трудової правосуб'єктності, яка відповідатиме європейським принципам та стратегії соціального розвитку.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Конституція України : Закон України від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
2. Трюхан О.А. Організаційно-правові форми соціального діалогу у сфері праці : автореф. дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 / О.А. Трюхан // Одес. нац. юрид. акад. – О., 2006. – 20 с.
3. Трунова Г.А. Правове регулювання соціального партнерства в Україні : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / Г.А. Трунова // Нац. юрид. акад. України ім. Я.Мудрого. – Х., 2008. – 20 с.
4. Трудовий кодекс України : законопроект № 1108 від 4.12.2007 р. // [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb\\_n/webproc4\\_1?id=&pf3511=30947](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb_n/webproc4_1?id=&pf3511=30947)
5. Європейська соціальна хартія (переглянута) : від 3 травня 1996 р. // Голос України. – 30.11.2006. – № 227.
6. Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої) : Закон України від 14 вересня 2006 р. №137-V// Відомості Верховної Ради України. – 2006. – № 43. – Ст. 418.
7. Феськов М.М. Європейська соціальна хартія (переглянута) і трудове законодавство України : питання адаптації : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / М.М. Феськов// Нац. ун-т внутр. справ. – Х., 2002. – 19 с.

8. Сидоренко Н.С. Європейська соціальна хартія: регіональний міжнародно-правовий механізм захисту соціальних та економічних прав людини (позиція України) : автореф. дис... канд. юрид. наук : спец. 12.00.11 / Н.С. Сидоренко // Київ. нац. ун-т ім. Т. Шевченка. – К., 2003. – 17 с.

**Костюк В.Л. Європейська соціальна хартія (переглянута): тенденції удосконалення правового становища суб'єктів трудового права**

*У статті розкриваються основні аспекти Європейської соціальної хартії (переглянутої), напрями впливу її положень на чинне законодавство України. Аналізуються окремі положення Хартії. Підкреслюється важливість впливу Хартії на правове становище суб'єктів трудового права. Висловлюються пропозиції щодо потреби забезпечення процесу належної реалізації положень Хартії в Україні.*

**Ключові слова:** міжнародний договір, Європейська соціальна хартія (переглянута), суб'єкти трудового права, трудове законодавство.

**Костюк В.Л. Европейская социальная хартия (пересмотренная): тенденции усовершенствования правового положения субъектов трудового права**

*В статье раскрываются основные аспекты Европейской социальной хартии (пересмотренной), направление влияния ее положений на действующее законодательство Украины. Анализируются отдельные положения Хартии. Подчеркивается важность влияния Хартии на правовое положение субъектов трудового права. Формулируются предложения о необходимости обеспечения процесса надлежащей реализации положений Хартии в Украине.*

**Ключевые слова:** международный договор, Европейская социальная хартия (пересмотренная), субъекты трудового права, трудовое законодательство.

**Kostiuk V.I. European Social Charter (revised): trends in improving the legal status of labour law entities**

*The article considers the key aspects of the European Social Charter (revised), direction of influence of its provisions upon the current legislation of Ukraine. Specific provisions of the Charter are analysed. The importance of the Charter impact on the legal status of labour law entities is emphasised. Proposals for the need to ensure the process of proper implementation of the Charter provisions in Ukraine are formulated.*

**Key words:** international treaty, European Social Charter (revised), labour law entities, labour legislation.

Стаття надійшла до редакції 08.05.2011.