

Н. П. Павлів-Самоїл

Навчально-науковий інститут права та психології
Національного університету “Львівська політехніка”,
канд. юрид. наук,
доц. кафедри цивільного права та процесу

АНАЛІЗ ВІДПОВІДНОСТІ НАЦІОНАЛЬНОГО ЗАКОНОДАВСТВА РАТИФІКОВАНИМ СТАТТЯМ ЄВРОПЕЙСЬКОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ХАРТІЇ (ПЕРЕГЛЯНУТОЇ)

© Павлів-Самоїл Н. П., 2016

Досліджено питання закріплення нормами національного законодавства міжнародних гарантій у сфері праці. Характерним у цьому контексті є питання аналізу відповідності норм національного законодавства до норм Європейської соціальної хартії (переглянутої).

Ключові слова: право на працю, євроінтеграція, працівник, працівник з сімейними обов'язками, основні трудові права.

Н. П. Павлів-Самоїл

АНАЛИЗ СООТВЕТСТВИЯ НАЦИОНАЛЬНОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА РАТИФИЦИРОВАННЫМИ СТАТЬЯМИ ЕВРОПЕЙСКОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ХАРТИИ (ПЕРЕСМОТРЕННОЙ)

Статья посвящена исследованию вопроса закрепления нормами национального законодательства международных гарантий в сфере труда. Характерным в данном контексте вопрос анализа соответствия норм национального законодательства с нормами Европейской социальной хартии (пересмотренной).

Ключевые слова: право на труд, евро интеграция, работник, работник с семейными обязанностями, трудовые права.

N. P. Pavliv-Samoyil

ANALYSIS OF COMPLIANCE OF THE NATIONAL LEGISLATION WITH THE RATIFIED ARTICLES OF THE EUROPEAN SOCIAL CHARTER (REVISED)

This article deals with the study of the issue of securing by the norms of the national legislation of international guarantees in the sphere of labor. Characteristic in this context is the issue of analysis of compliance of the norms of the national legislation with the norms of the European Social Charter (revised).

Key words: right to work, eurointegration, employee, employee with family commitments, basic labor rights.

Актуальність дослідження полягає в аналізі норм чинного законодавства України на відповідність міжнародним нормам під час євроінтеграції нашої держави. У зазначений період, важливе значення має ратифікація Україною Європейської соціальної хартії (переглянутої), що сприяє розвитку національної політики у сфері соціального забезпечення відповідно до європейських норм та стандартів, що дає підстави підтвердження європейського вибору нашої держави, забезпечення надійних передумов реалізації прав та свобод громадян у всіх їхніх проявах.

Постановка проблеми. З процесом вступу України у ЄС, окрім ратифікації міжнародних статей, важливе значення має імплементація їх у вітчизняне законодавство та втілення у суспільне життя. Одних європейських прагнень недостатньо, для оцінки поступовості до європейських стандартів потрібно проаналізувати відповідність національного законодавства ратифікованим статтям.

Метою цієї статті є дослідження питання відповідності норм національного законодавства до міжнародних гарантій у сфері праці, а саме Європейської соціальної хартії (переглянутої).

Стан дослідження. У різні часи проблемам міжнародних гарантій у сфері праці, визначення їхньої відповідності нормам національного законодавства досліджували фахівці права, зокрема: З. С. Богатиренко, В. Я. Бурак, Щ. С. Волхов, С. І. Запара, М. І. Іншин, І. Я. Кисельов, З. Я. Козак, В. Костюк, Ж. М. Пустовіт, А. Р. Мацюк, П. Д. Пилипенко, С. С. Лукаш О. А. Хименко, Г. І. Чанишева, В. І. Щербина, І. І. Янкевич та деякі інші.

Виклад основних положень. Проблема реальної захищеності та гарантованості прав та свобод людини і громадянина безпосередньо пов'язана із історичними етапами розвитку конкретної держави, формою організації державної влади і соціально-економічним ладом, правосвідомістю суспільства та його ментальністю.

Зазначені чинники безпосередньо впливають на відповідність національного законодавства міжнародним стандартам у сфері прав і свобод людини.

Однак, не можна не погодитись з Т. Ю. Дашо, що спроби перемістити українську правову систему в площину інших цінностей та суто механічно перенести на український ґрунт західно-європейську концепцію прав і свобод людини, основу на природно-правовій доктрині, може призвести до кризи в українській правосвідомості, а в підсумку – навіть до применшення самої ідеї прав і свобод людини і громадянина. Тому, визнаючи значення системи прав і свобод людини і громадянина, яку розробила західноєвропейська правова думка, треба шукати її власне обґрунтування, доповнювати її тими ідеями, насичувати тими ідеалами, що визначаються особливостями українського менталітету [1, с. 110].

Ключовим моментом у історії суспільства відзначається 1789 р. ухваленням Декларації прав людини та громадянина. Цим актом на законодавчому рівні закріплені принципи рівності громадян перед законом, які стали основою формування універсальної концепції прав людини. Проголошувалась свобода людини у широких її проявах: свобода совісті, слова, недоторканність особи та її майна, а також встановлювалися обов'язок держави забезпечувати та гарантувати права і свободи людини. Визнавався принцип: “дозволено все, що прямо не заборонено законом”.

У 1948 році Організація Об'єднаних Націй прийняла Загальну декларацію прав людини – перший універсальний документ, який на міжнародному рівні встановив стандарти та ідеали, яким і сьогодні прагнуть слідувати усі країни світу. Загальна декларація прав людини закріпила основоположні принципи реалізації права на працю. Так, у декларації закріплено право кожної людини на працю, на вільний вибір роботи, на справедливі і сприятливі умови праці та на захист від безробіття, кожна людина, без будь-якої дискримінації, має право на рівну оплату за рівну працю, кожний працівник має право на справедливий і достойний винагороду праці, яка забезпечує достойне існування громадянина і його сім'ї і на додаткові, за необхідності, інші засоби соціального захисту, кожна людина має право створювати і вступати до профспілки для захисту своїх інтересів, кожна людина має право на відпочинок і дозвілля, враховуючи розумне обмеження робочого дня та періодичні відпустки. Закріплені права одночасно визнаються основними принципами міжнародного трудового права.

Упродовж XVIII–XIX ст. ідеї прав і свобод людини все більше реалізовувались у нормотворчу практику держав. А на початку XX ст. з появою Ліги націй та Міжнародної організації праці, права людини на працю перейшли в площину міжнародно-правового регулювання.

У XX ст. розвиток трудових прав відбувався у двох основних напрямках. По-перше, до середини XX ст. зростала роль держави у забезпеченні трудових прав працівників, відбувалося

розширення трудових прав, підвищення рівня їхніх юридичних гарантій. З другої половини XX ст. змінилася роль держави у регулюванні трудових прав, вона виступила соціальним партнером представників працівників і роботодавців. По-друге, XX ст. ознаменувалося формуванням міжнародних стандартів трудових прав, які містяться в актах ООН, МОП, регіональних організацій (Ради Європи, Європейського Союзу та ін.) [2, с. 6].

Загалом усі права людини у сфері праці можна поділити на дві групи: ті, які закріплені міжнародними актами про права людини, та які проголошені в актах національного законодавства.

Україна на конституційному рівні закріпила гарантії у сфері реалізації права на працю. Стаття 43 Конституції України визначає, що кожен має право на працю, що передбачає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується [3].

У період євроінтеграції важливе значення відіграє ратифікація Україною Європейської соціальної хартії (переглянутої), що сприяє розвитку національної політики у сфері соціального забезпечення відповідно до європейських норм та стандартів.

Приєднання України до Європейської соціальної хартії (переглянутої) (далі Хартія) дає підстави підтвердження європейського вибору нашої держави, забезпечення надійних передумов реалізації прав та свобод громадян у всіх їхніх проявах.

Верховною Радою України 14 вересня 2006 року прийнятий Закон України “Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої)”. Відповідно до нього, Україна взяла на себе зобов’язання вважати частину I Хартії декларацією цілей, до здійснення яких вона прагнучиме всіма відповідними засобами, а також зобов’язання вважати обов’язковими для України такі статті та пункти частини II Хартії: п. 1, 2, 3, 4 статті 1; п. 1, 2, 4, 5, 6, 7 статті 2; п. 1, 2, 3, 4 статті 3; п. 2, 3, 4, 5 статті 4; стаття 5; п. 1, 2, 3, 4 статті 6; п. 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 статті 7; п. 1, 2, 3, 4, 5 статті 8; стаття 9; п. 1, 2, 3, 4, 5 статті 10; п. 1, 2, 3 статті 11; п. 1, 2 статті 14; п. 1, 2, 3 статті 15; стаття 16; п. 1, 2 статті 17; п. 1, 2, 3, 4 статті 18; стаття 20; стаття 21; стаття 22; стаття 23; стаття 24; п. 1, 2 статті 26; п. 1, 2, 3 статті 27; стаття 28; стаття 29; стаття 30; п. 1, 2 статті 31 [4].

Проаналізовано відповідність норм національного законодавства до норм хартії.

Стаття 7 Хартії, визначає не тільки мінімальний вік працевлаштування а й заборону виконання робіт визнаних важкими роботами, які завдають шкоди здоров’ю дітей, їхній моралі або освіті [5]. Зазначена стаття також визначає обов’язок забезпечити особливий захист дітей та підлітків, зосереджує увагу на їхній захист не тільки від фізичних а й моральних ризиків, на які вони наражаються, і зокрема від тих ризиків, що безпосередньо або опосередковано впливають з виконуваної ними роботи. Норма захисту дітей та підлітків щодо моральної безпечності під час виконання ними роботи, чинними нормами законодавства України не передбачено. Цю прогалину пропонується усунути у проекті Трудового кодексу України низкою статей: стаття 20, яка визначає основні права працівника, зокрема, і право неповнолітніх на особливий захист від фізичного та морального ризику у зв’язку з трудовими відносинами; стаття 280 забороняє використання праці неповнолітніх осіб, якщо це завдає шкоди їхньому здоров’ю, моральності, навчанню, фізичному і духовному розвитку, на роботах, на яких вони можуть зазнавати загрози фізичного, психологічного чи сексуального насильства, або виконання яких може завдати шкоди їхньому здоров’ю, призвести до негативних наслідків у моральному розвитку (роботи у сфері грального бізнесу, роботи з перевезення та продажу алкогольних напоїв, тютюнових виробів, медичних препаратів тощо), забороняє прийняття неповнолітніх осіб на навчання професіям, що пов’язані з роботами, виконання яких може завдати шкоди їхньому здоров’ю або призвести до негативних наслідків у моральному розвитку, забороняється [7].

Стаття 26 Хартії визнає право на гідне ставлення на роботі та зобов’язання щодо забезпечення цього права. Так з метою забезпечення ефективного здійснення права всіх працівників на захист їхньої гідності на роботі Сторони зобов’язуються, консультиуючись з організаціями роботодавців і працівників:

1) поглиблювати поінформованість, поширювати інформацію про сексуальні домагання на робочому місці або у зв’язку з виконанням роботи, сприяти запобіганню таким домаганням і вживати всіх відповідних заходів для захисту працівників від такої поведінки;

2) поглиблювати поінформованість, поширювати інформацію про систематичні непорядні або явно негативні та образливі дії щодо окремих працівників на робочому місці або у зв'язку з виконанням роботи, сприяти запобіганню таким діям і вживати всіх відповідних заходів для захисту працівників від такої поведінки [5].

Своєю чергою, пункт 2 статті 2 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) визначає основні трудові права працівників. Відповідно до зазначеної статті, працівники мають право на відпочинок відповідно до законів про обмеження робочого дня та робочого тижня і про щорічні оплачувані відпустки, право на здорові та безпечні умови праці, на об'єднання в професійні спілки та на вирішення колективних трудових конфліктів (спорів) у встановленому законом порядку, на участь в управлінні підприємством, установою, організацією, на матеріальне забезпечення в порядку соціального страхування в старості, а також у разі хвороби, повної або часткової втрати працездатності, на матеріальну допомогу в разі безробіття, на право звернення до суду для вирішення трудових спорів незалежно від виду виконуваної роботи або займаної посади, крім випадків, передбачених законодавством, та інші права, встановлені законодавством [6]. У цій статті взагалі не йдеться про гідне ставлення на роботі, про особистісні зв'язки між працівником і роботодавцем, ні між працівниками загалом.

Однак уже у проекті Трудового кодексу України статтею 20 запропоновано до основних прав працівників включити право на повагу до його гідності і честі, конфіденційність особистої інформації та їхній захист [7].

Окремо визначені Хартією право працівників із сімейними обов'язками на рівні можливості та рівне ставлення до них статтею 27 [5]. Відповідно до зазначеної статті Хартії, з метою забезпечення здійснення права працюючих чоловіків та жінок із сімейними обов'язками на рівні можливості та рівне ставлення до них, а також між такими працівниками та іншими працівниками, зобов'язує визначити гарантією у національному законодавстві забезпечити, щоб сімейні обов'язки як такі не були поважною причиною для звільнення. Законодавством України на цьому етапі поняття “працівник із сімейними обов'язками” не застосовується, тільки стаття 42 КЗпП України, коли визначають перелік осіб, у яких переважне право на залишення на роботі у разі вивільнення працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці за рівних умов продуктивності праці і кваліфікації, до переліку таких осіб належать “сімейні – за наявності двох і більше утриманців”, згадується поняття “сімейний” [6].

Ретельніше і відповідальніше відповідність норм Хартії опрацювали автори проекту Трудового кодексу України. Так стаття 272 проекту надає визначення кола осіб з сімейними обов'язками. Відповідно до зазначеної статті проекту, працівниками із сімейними обов'язками визнаються мати, батько, усиновлювач, опікун, піклувальник, прийомні батьки, а в окремих випадках, передбачених цим проектом, – інший член сім'ї [7].

Проектом Трудового кодексу України, низкою статей закріплені права працівників із сімейними обов'язками, а саме: статтею 20 також запропоновано право працівників із сімейними обов'язками на захист від дискримінації та узгодження в міру можливості їхніх трудових обов'язків із сімейними, стаття 91 зазначає перелік осіб, яким надано переважне право на залишення на роботі у разі проведення скорочення, так за рівних умов щодо кваліфікації та продуктивності праці перевага в залишенні на роботі надається працівникам із сімейними обов'язками – за умови наявності в них двох і більше утриманців, а стаття 92 надає переважне право на поворотне прийняття на роботу зазначеній категорії осіб, стаття 130 забороняє залучення до роботи в нічний час працівників із сімейними обов'язками, які мають дітей віком до п'ятнадцяти років, дитину-інваліда чи здійснюють відповідно до медичного висновку догляд за хворим членом сім'ї, до роботи в нічний час без їхньої письмової згоди про залучення до такого виду робіт, стаття 171 передбачає надання щорічної трудової відпустки повної тривалості до настання шестимісячного строку безперервної роботи в перший рік роботи за бажанням працівника надається працівникам із сімейними обов'язками, стаття 172 надає працівнику із сімейними обов'язками, які мають двох і більше дітей віком до п'ятнадцяти років або дитину-інваліда, які самотійно (без подружжя) виховують одну дитину або більше віком до п'ятнадцяти років, право на щорічну трудову відпустку за

другий та наступні роки в будь-який час відповідного робочого року за погодженням із роботодавцем у зручний для нього час, стаття 188 передбачає надання відпустки без збереження заробітної плати за бажанням працівникам із сімейними обов'язками, які мають двох і більше дітей віком до п'ятнадцяти років або дитину-інваліда, – тривалістю до 14 календарних днів протягом робочого року, працівникам із сімейними обов'язками у разі, якщо дитина потребує домашнього догляду – тривалістю, визначеною в медичному висновку, але не більше ніж до досягнення дитиною шестирічного віку, працівникам із сімейними обов'язками, для догляду за дитиною віком до 14 років на період оголошення карантину на відповідній території, стаття 187 надає право на соціальну відпустку працівникам із сімейними обов'язками, які мають двох і більше дітей віком до п'ятнадцяти років або дитину-інваліда, одинокій матері, батьку, усиновлювачу, опікуну, які виховують дитину віком до п'ятнадцяти років, щороку надається оплачувана соціальна відпустка тривалістю 10 календарних днів без урахування днів державних і релігійних свят, а за наявності декількох підстав для надання відпустки її загальна тривалість не може перевищувати 17 календарних днів, вона надається понад тривалість щорічної трудової відпустки та заохочувальної відпустки і переноситься на інший період або продовжується, стаття 242 забороняє скеровувати у відрядження працівників із сімейними обов'язками, які мають дітей віком до п'ятнадцяти років, дитину-інваліда, здійснюють догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку, без їхньої письмової згоди, якщо інше не передбачено трудовим або колективним договором [7].

Беззаперечно, що ратифікація Хартії та особливо дотримання її норм і стандартів є однією з умов успішної реалізації європейських прагнень України. Однак одних європейських прагнень недостатньо, для оцінки поступовості до європейських стандартів потрібно провести аналіз відповідності національного законодавства ратифікованим статтям.

Європейський комітет із соціальних прав у 2013 р. провів аналіз відповідності національного законодавства ратифікованим статтям.

Європейський комітет із соціальних прав, проаналізувавши надану інформацію за всіма ратифікованими Україною статтями Хартії, визнав, що ситуація в Україні відповідає нормам Хартії за 19,2 % пунктів, не відповідає за 10 пунктами (13,7 %). Національна ситуація відповідає положенням Хартії лише за 2 пунктами (18,2 %) за тематичною групою “Охорона здоров'я, соціальне забезпечення та соціальний захист”, 5 пунктами (25 %) за тематичною групою “Трудові права”, 7 пунктами (30,4 %) за тематичною групою “Діти, сім'я, мігранти”. Невідповідність положенням Хартії встановлено за 1 пунктом (9,1 %) за тематичною групою “Охорона здоров'я, соціальне забезпечення та соціальний захист”, 4 пунктами (20 %) за тематичною групою “Трудові права”, 5 пунктами (21,7%) за тематичною групою “Діти, сім'я, мігранти”. За 67,1 % ратифікованих положень Хартії Європейський комітет із соціальних прав не визначився та запитав додаткову інформацію [8].

Висновок. Аналіз відповідності національного законодавства ратифікованим статтям дає підстави робити висновки про значне віддалення норм національного законодавства від міжнародних гарантій у сфері праці і соціального захисту. На зазначену проблему необхідно звернути увагу саме у контексті вступу України у ЄС.

Крім того, Європейський комітет із соціальних прав вважає, що національна ситуація не відповідає статті 23 Хартії через те, що рівень мінімальної пенсії за віком (як за рахунок внесків, так і соціальної) вочевидь незадовільний; пункту 7 статті 2 на підставі того, що у законодавстві відсутнє положення про обов'язкове медичне обстеження осіб, які працюють у нічний час; пункту 4 статті 4 на підставі того, що двомісячний термін попередження про звільнення з роботи є неприйнятним для працівників, які мають стаж десять або більше років; пункту 5 статті 4 на основі того, що відрахування із заробітної плати є необґрунтованими і можуть позбавити працівників та їхніх утриманців їх укр. обмежених засобів до існування; пункту 4 статті 6 на підставі того, що державним службовцям відмовлено в праві на страйк; пункту 1 статті 7 на підставі того, що визначення “легка” робота, на якій дозволяється робота дітям молодшим від 15 років, не є достатньо чітким, оскільки немає визначення типів робіт, які можна вважати “легкими”, або списку

тих, які такими не є; пункту 10 статті 7 на підставі того, що усі діти віком до 18 років неефективно захищені від дитячої проституції і дитячої порнографії, просте збереження або виробництво дитячої порнографії не є кримінальним злочином, а заходи, яких вживають для вирішення проблеми безпритульних дітей, є недостатніми і невідповідними цим обставинам; статті 16, оскільки заходи, що спрямовані на подолання насильства у сім'ї, були недостатніми; пункту 1 статті 31, оскільки не встановлено, що право на доступне житло ефективно гарантовано, та недостатньо вжито заходів з боку держави, спрямованих на покращення житлових умов багатьох ромів та кримських татар; пункту 2 статті 31 на підставі того, що право на притулок не гарантується особам, які незаконно перебувають в Україні, враховуючи дітей, доти, доки вони є в її юрисдикції [8].

1. Дашо Т. Ю. *Захист прав і свобод людини та громадянина на етапі формування громадянського суспільства* // Вісник наукових праць Національного університету "Львівська політехніка" серія: юридичні науки. – Львів, 2015. – № 813. – 380 с. 2. Краснов Є. В. *Основні трудові права: міжнародні стандарти і законодавство України* : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Краснов Єгор Володимирович; Одеська національна юридична академія. – Одеса, 2008. – 20 с. 3. Конституція України Закон від 28.06.1996 № 254к. – [Електронний ресурс] : Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/go/254k/96-вр>. 4. Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої): Закон України від 14 вересня 2006 року "№ 137-V [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/137-16> 5. Європейська соціальна хартія: Рада Європи; Хартія від 18.10.1961 р. № ETS № 35 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon5.rada.gov.ua/rada/show/994_062 6. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 (з наст. змінами і доп.). – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322-08>. 7. Трудовий кодекс України : проект від 26.12.2014 № 1658 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/DH1A200I.html. 8. Рекомендації учасників слухань у комітеті на тему "Про хід виконання в Україні Європейської соціальної хартії (переглянутої)": Протокол Комітету ВРУ з питань соціальної політики та праці від 18.12.2013 № 21 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/rada/show/vr021450-13>

REFERENCES

1. Dasho T. Yu. *Zakhyst prav i svobod lyudyny ta hromadyanyna na etapi formuvannya hromadyans'koho suspil'stva* [Protecting the rights and freedoms of man and citizen at the stage of civil society]. *Visnyk naukovykh prats' Natsional'noho universytetu "L'vivs'ka politekhnika"* seriya: yurydychni nauky, 2015, vol. 813, p. 110. 2. Krasnov Ye.V. *Osnovni trudovi prava: mizhnarodni standarty i zakonodavstvo Ukrayiny*. Avtoref. dys. kand. yuryd. nauk: 12.00.05. Odessa National Academy of Law. Ukr., Odessa, 2008, 20 p. 3. *Konstytutsiya Ukrayiny. Zakon Ukrayiny vid 28.06.1996 roku*. Available at: <http://zakon.rada.gov.ua/go/254k/96-вр> 4. *Pro ratyfikatsiyu Yevropeys'koyi sotsial'noyi khartiyyi (perekhlyanutoyi): Zakon Ukrayiny vid 14 veresnya 2006 roku* Available at: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/137-16> 5. *Yevropeys'ka sotsial'na khartiya: Rada Yevropy; Khartiya vid 18.10.1961 roku* Available at: http://zakon5.rada.gov.ua/rada/show/994_062. 6. *Kodeks zakoniv pro pratsyu Ukrayiny vid 10.12.1971 roku (z nast. zminamy i dop.)*. Available at: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322-08>. 7. *Trudovyy kodeks Ukrayiny : proekt vid 26.12.2014 roku* Available at: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/DH1A200I.html. 8. *Rekomendatsiyi uchashnykiv slukhan' u komiteti na temu: "Pro khid vykonannya v Ukrayini Yevropeys'koyi sotsial'noyi khartiyyi (perekhlyanutoyi)"*: *Protokol Komitetu VRU z pytan' sotsial'noyi polityky ta pratsi vid 18.12.2013 roku* Available at: <http://zakon5.rada.gov.ua/rada/show/vr021450-13>.