

Напрямок: Трудове право; право соціального забезпечення

Шлапко Т. В.

к. ю. н., доцент кафедри адміністративного, господарського права та фінансово-економічної безпеки Навчально-наукового інституту права

Сумського державного університету

м. Суми, Україна

Радевич Є. О.

магістрант Навчально-наукового інституту права

Сумського державного університету

м. Суми, Україна

ВІДПОВІДНІСТЬ УКРАЇНСЬКОГО ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ ЄВРОПЕЙСЬКІЙ СОЦІАЛЬНІЙ ХАРТІЇ (ПЕРЕГЛЯНУТІЙ)

Сучасний етап розвитку світу та формування людини демократичного типу характеризується міцним підґрунтям досконалого законодавства для забезпечення реалізації та захисту державою прав та свобод людини та їх гарантій. На жаль, на даний момент для українського законодавства є характерним велика кількість суперечливих норм, що перешкоджають нормальному функціонуванню правової системи. Безперечно, позитивним явищем є те, що Україна хоче вступити до Європейського Союзу (далі – ЄС), а для цього вона повинна гармонізувати національне законодавство до європейських стандартів, щоб громадяни України перебували під захистом світової спільноти.

Основна частина європейських стандартів у сфері праці міститься в Європейській соціальній хартії (переглянутій) (далі – ЄСХп) від 3 травня 1996 року, яку називають «кодексом основних соціальних і трудових прав працівників» [1]. Проаналізувавши ЄСХп, слід звернути увагу на те, що практично всі положення про трудові права, передбачені нею, Україна взяла до

виконання, так чи інакше вони регламентуються в аналізованих основних нормативних актах у сфері праці, перелік яких є невичерпний.

Так, наприклад, вільний вибір професії закріплено в ст. 43 Конституції України [2] та ст. 3 Закону України «Про зайнятість населення» [3]; справедливі, безпечні та здорові умови праці закріплено в ст. 88 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпПУ) [4], ст.ст. 5–6 Закону України «Про охорону праці» [5]; свобода об'єднання працівників та роботодавців для захисту своїх інтересів регулюється ст. 36 Конституції України та Законом України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» [6]; укладання колективних договорів визначено у Главі II КЗпПУ та ст. 20 Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»; особливий захист дітей та підлітків від ризиків передбачений Главою XIII КЗпПУ; особливий захист жінок у разі материнства забезпечується ст. 25 Конституції України та ст. 179 КЗпПУ; належні умови для професійної орієнтації та підготовки регламентуються Постановою Кабінету Міністрів України «Про затвердження Концепції державної системи професійної орієнтації населення» №842 [7] та ст. 7 Закону України «Про зайнятість населення»; займання будь-якою прибутковою діяльністю на території країни ЄС на засадах рівності із громадянами вищезазначених держав визначено у ст. 26 Конституції України, ст. 8 КЗпПУ; рівні можливості та рівне ставлення до усіх керівників без дискримінації за ознакою статі регламентуються Законом України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [8] та ст. 24 Конституції України; отримання інформації і консультації зазначено у ст. 4 Закону України «Про охорону праці»; визначення та поліпшення умов праці та виробничого середовища на підприємстві, в установі чи організації зазначені в ст. 4 Закону України «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення» [9] та ст.ст. 5-7, 25 Закону України «Про охорону праці»; захист у випадках звільнення регламентується ст. 43 Конституції України, ст. ст. 232, 235 КЗпПУ.

Та на відміну від вищезазначених положень, є стандарти, які частково або практично нерегульовані. Зокрема, відносини щодо захисту і допомоги трудящим-мігрантам, які є громадянами країн ЄС, на території України ще потребуватимуть врегулювання, адже Україна не є країною-членом ЄС.

Також проблемним є реалізація права на справедливу винагороду, хоча в українському законодавстві заробітна плата регламентується ст.ст. 94-95 КЗпПУ та Законом України «Про оплату праці» [10]. На основі даних норм можна зробити висновок, що справедливою в Україні можна визнати будь-яку заробітну плату, котра відповідає визначеним (а по суті – лише мінімальним) стандартам у КЗпПУ та Законі України «Про оплату праці», але вона аж ніяк не забезпечує їм і їхнім сім'ям достатній життєвий рівень, про який наголошується у ЄСХп. Єдиним суттєвим аргументом, який перешкоджає приведенню рівня заробітної плати до вимог, передбачених ЄСХп, є поточний стан економічного розвитку нашої держави.

Для належної реалізації права на відпочинок у ЄСХп передбачено встановлення щорічної оплачуваної відпустки тривалістю не менше чотирьох тижнів, однак Україна не приєдналася до цієї умови. Відповідно до ст. 6 Закону України «Про відпустки» [11] та ст. 75 КЗпПУ щорічна основна відпустка надається працівникам тривалістю не менш як 24 календарних дні за відпрацьований робочий рік. Таким чином, це положення із часом все одно потребуватиме удосконалення з приводу збільшення мінімальної тривалості відпустки.

Захист працівниками своїх вимог у разі банкрутства їхнього роботодавця і досі викликає значні проблеми. З метою вирішення питань погашення заборгованості із заробітної плати на підприємствах-банкрутах пропонувалися проект Закону України «Про Фонд гарантованих трудових виплат» [12] та проект Закону України «Про захист грошових вимог працівників у разі банкрутства роботодавця» [13], проте вони мали чимало недоліків і їх не прийняли. Відсутність таких гарантійних установ аж ніяк не сприяє належній реалізації трудових прав.

Гідне ставлення до працівників на роботі є частково вирішеним питанням, оскільки у ст. 2 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» [14] зазначаються лише основні положення узгодження даного питання. Робота без дискримінації сімейних обов'язків є практично нерегульована, оскільки відсутні положення, які б регламентували дані відносини, окрім того термін «особи із сімейними обов'язками» взагалі не застосовується (вперше зустрічається поняття «працівники із сімейними обов'язками» у проекті Трудового кодексу України) [15].

Здійснення захисту від дій, що завдають шкоди працівникам, та створення для них належних умов для виконання ними своїх обов'язків практично не врегульовано в українському законодавстві, загальні положення про право на охорону праці містяться у главі XI КЗпПУ та ст.ст. 5-9 Закону України «Про охорону праці», а норми щодо відповідальності роботодавця розпорошені по різних нормативно-правових актах.

Положення щодо отримання інформації та консультацій під час колективного звільнення досить поверхово зазначено в ст. 12 Закону України «Про зайнятість населення» та ст. 22 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».

Висновки. Таким чином, українське законодавство у сфері праці хоча і не повністю відповідає вимогам європейських актів про основні трудові права, але поступово знає адаптації до європейських стандартів, що безумовно сприяє його розвитку. В Україні діють рад нормативно-правових актів, що регулюють працю неповнолітніх, інвалідів та жінок, свободу зібрань та об'єднань (зокрема профспілкових організацій), забороняють використання роботодавцями примусової праці та ін. Але було б також доцільно впровадити проаналізовані вище положення європейського законодавства в національне та визначити механізми їх реалізації, оскільки вони спрямовані на мінімізацію проблем у сфері праці, таких як відсутність тлумачення базових норм, що призводить до їх невірної застосування, а тому і неправильного трактування норми взагалі; належної охорони прав працівників у разі банкрутства їхнього роботодавця;

справедливої винагороди молодих працівників та учнів, які у результаті своєї діяльності сьогодні отримують заробітну плату, що не може забезпечувати достатній життєвий рівень.

Використана література

1. Європейська соціальна хартія (переглянута) ETS № 163 від 03.05.1996 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/994_062.
2. Конституція України від 28.06.1996 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>.
3. Про зайнятість населення : Закон України від 05.07.2012 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>.
4. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
5. Про охорону праці : Закон України від 14.10.1992 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2694-12>.
6. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності : Закон України від 15.09.1999 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1045-14>.
7. Про затвердження Концепції державної системи професійної орієнтації населення : постанова Кабінету Міністрів України від 17.09.2008 р. № 842 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/842-2008-%D0%BF>.
8. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закон України від 08.09.2005 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>.
9. Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення : Закон України від 24.02.1994 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/4004-12>.

10. Про оплату праці : Закон України від 24.03.1995 р. [Електронний ресурс].
– Режим доступу : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр/print1447595229373846>.
11. Про відпустки : Закон України від 15.11.1996 р. [Електронний ресурс]. –
Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/504/96-вр>.
12. Про фонд гарантування трудових виплат : проект Закону України від
30.09.2004 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу :
<http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc34?id=&pf3511=18999&pf35401=57089>.
13. Про захист грошових вимог працівників у разі банкрутства роботодавця :
проект Закону України від 17.07.2009 р. [Електронний ресурс]. – Режим
доступу :
http://www.mlsp.gov.ua/labour/control/uk/publish/article;jsessionid=D92672F77403F3BC99EBEB94FB6F097F?art_id=94597&cat_id=4644514.
14. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні : Закон
України від 06.09.2012 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу :
<http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/5207-17>.
15. Трудовий кодекс України : проект Закону України від 27.12.2014 р.
[Електронний ресурс]. – Режим доступу :
http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.

Шлапко, Т.В. Відповідність українського законодавства про працю Європейській соціальній хартії (переглянутій) [Текст] / Т.В. Шлапко, Є.О. Радевич // Право, суспільство і держава: форми взаємодії: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, Україна, 13–14 січня 2017 р.). – К. : Центр правових наукових досліджень, 2017. – С. 55–58.