

## ГАРАНТУВАННЯ ПРАВА НА ПРАЦЮ ХАРТІЄЮ ОСНОВНИХ ПРАВ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ

**Яцкевич І. І.**

*здобувач кафедри муніципального права  
та адміністративно-правових дисциплін*

*Навчально-наукового інституту права імені Іоаннікія Малиновського  
Національного університету «Острозька академія»,  
старший викладач кафедри галузевих правових наук  
Національного університету «Києво-Могилянська академія»  
м. Київ, Україна*

Процес імплементації Угоди про асоціацію України з ЄС передбачає гармонізацію національного законодавства із наднаціональним законодавством ЄС. Одним із найбільш продуктивних, на наш погляд, шляхів наближення українського законодавства до законодавства ЄС є впровадження відповідних стандартів, встановлених наднаціональним європейським законодавством. Будучи членом Ради Європи, Україна приєдналася до низки регіональних міжнародних договорів, якими встановлюються мінімальні стандарти гарантування прав і свобод, зокрема права на працю. Разом з тим, законодавство ЄС, який не входить до Ради Європи, встановлює свої власні стандарти, в тому числі і юридичні гарантії реалізації особою права на працю.

В юридичній літературі неодноразово піднімалося питання міжнародних стандартів гарантування права на працю, зокрема регламентованих ЄС [1, с. 12]. Як відомо, в рамках Ради Європи було прийнято Європейську соціальну хартію (переглянуту), яка встановлює низку соціальних стандартів, в тому числі й гарантій права на працю [2]. У даній публікації ми розглянемо положення Хартії основних прав Європейського Союзу [3] (далі – Хартія) як акту правового регулювання юридичних гарантій реалізації особою права на працю в ЄС.

Перш за все потрібно відмітити, що у європейському правовому просторі склався певний дуалізм щодо регіонального європейського правового регулювання прав людини [4, с. 14-15], в тому числі й права на працю. Водночас, Хартія виглядає більш прогресивним документом в аспекті гарантування трудових прав, оскільки вона регламентує ширше коло трудових правовідносин та включає не лише універсальні гарантії у сфері праці, а й галузеві їх різновиди [5, с. 67]. А з іншого боку, Хартія є справді фундаментальним документом, оскільки регулює як соціально-економічні, так і політичні, культурні, громадянські та інші права.

Так, Хартія встановлює наступні гарантії прав у сфері праці: заборона примусової чи обов'язкової праці (ст. 5); свобода праці (ст. 15); недопущення дискримінації (ст. 21); рівноправність чоловіків і жінок, в тому числі щодо працевлаштування, роботи та винагороди за працю (ст. 23); право на послуги з працевлаштування (ст. 29); захист від незаконного звільнення (ст. 30); справедливі і рівні умови праці (ст. 31); заборону дитячої праці та охорону праці молоді (ст. 32); поєднання батьківських прав та професійної діяльності працівників (ст. 33); ефективність захисту прав та доступ до неупередженого суду (ст. 47).

Крім гарантування індивідуальних прав у сфері праці, Хартія встановлює правові гарантії колективних трудових прав, зокрема: право працівників на отримання інформації та проведення консультацій на рівні підприємства (ст. 27); право на ведення колективних переговорів і колективні дії (ст. 28).

Незважаючи на прагнення ЄС до автономності у правовому регулюванні, а також на очевидну конкуренцію з Європейською Конвенцією з прав людини, Хартія декларує завдання щодо імплементації прав і свобод, передбачених ЄКПЛ, про що чітко зазначено в Преамбулі до цього документу. Отже, обидва документи повинні доповнювати один одного, що зрештою має призвести до уніфікації європейського права про права людини. Більше того, наміри щодо приєднання ЄС до ЄКПЛ закріплені у Лісабонському договорі 2007 року. Переваги і недоліки такого приєднання детально проаналізував К. Ентін [6, с. 111–118], однак незаперечною перевагою є диверсифікація можливостей захисту прав людини, в тому числі і права на працю.

Зазначимо, що у статті 53 Хартії закріплено недопущення обмеження прав та основних свобод, передбачених як міжнародними конвенціями, в тому числі і ЄКПЛ, так і національним конституціями. Разом з тим, у статті 52 сформульовано положення, за яким суть і застосування прав, що гарантуються Хартією та ЄКПЛ, збігаються з практикою і правозастосуванням, встановленим ЄКПЛ. Однак зазначене положення не може слугувати перешкодою для більш широкого захисту та гарантування прав самою Хартією. Обмеження гарантій права на працю згідно з положеннями Хартії якщо і допускається, то лише законом і в тій мірі, в якій такі заходи необхідні, пропорційні та відповідають основним цілям ЄС, а також є необхідними для захисту прав і свобод інших людей.

Оскільки існує системний зв'язок між Хартією та ЄКПЛ, то застосування та розуміння положень Хартії має враховувати положення ЄКПЛ. Наприклад, гарантія заборони примусової та обов'язкової праці, виходячи зі змісту ЄКПЛ, встановлюється в межах поняття примусової чи обов'язкової праці. Адже згідно зі ст. 4 ЄКПЛ, для цілей цієї статті значення терміна «примусова чи обов'язкова праця» не поширюється: а) на будь-яку роботу, виконання якої зазвичай вимагається під час призначеного згідно з положеннями статті 5 цієї Конвенції тримання в умовах позбавлення свободи або під час умовного звільнення; б) на будь-яку службу військового характеру або – у випадку, коли особа відмовляється від неї з мотивів особистих переконань у країнах, де така відмова визнається, – службу, яка вимагається замість обов'язкової військової служби; с) на будь-яку службу, що вимагається у випадку надзвичайної ситуації або стихійного лиха, яке загрожує життю чи благополуччю суспільства; d) на будь-яку роботу чи службу, яка є частиною звичайних громадянських обов'язків [7].

Так само, гарантії права на звернення в службу з працевлаштування, передбачені ст. 29 Хартії, потрібно розуміти у системному зв'язку зі статтею 1 Європейської соціальної хартії, у якій передбачено зобов'язання сторін щодо: 1) досягнення та підтримання якомога високого і стабільного рівня зайнятості, маючи на меті досягнення повної зайнятості; 2) ефективного захисту права працівника заробляти собі на життя професією, яку він вільно обирає; 3) створення безкоштовних служб працевлаштування для всіх працівників або забезпечувати їхнє функціонування; 4) забезпечення належної професійної орієнтації, підготовки та перекваліфікації або сприяння їм [8].

Таким чином, Хартія основних прав Європейського Союзу містить низку гарантій реалізації права на працю як елемент системи гарантій у сфері праці, передбачених комплексом європейських регіональних актів. Незважаючи на ускладнення на шляху повної гармонізації положень Хартії та ЄКПЛ, їхні норми системно пов'язані. З урахуванням процесів поступової інтеграції України в політичний, економічний та правовий простір ЄС, актуальність Хартії основних прав Європейського Союзу як інтегрального документа, що включає практично весь спектр прав і свобод людини, не викликає сумніву. А відтак, удосконалення українського національного правового регулювання юридичних гарантій реалізації особою права на працю має враховувати положення Хартії основних прав Європейського Союзу.

### Література:

1. Краснов Є. В. Основні трудові права: міжнародні стандарти і законодавство України: автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.05 /; Одес. нац. юрид. акад. – О., 2008. – 20 с.
2. Костюк В. Л. Європейська соціальна хартія (переглянута): тенденції удосконалення правового становища суб'єктів трудового права / В. Л. Костюк // Юридична наука. – 2011. – № 3. – С. 48–53.
3. Хартія основних прав Європейського Союзу // Європейське право. – 2013. – № 1–2. – С. 294–304.
4. Добрянський С. Хартія основних прав Європейського Союзу: здобутки та перспективи / С. Добрянський // Вісник Львівського університету. Сер. : Юридична. – 2014. – Вип. 59. – С. 9–16.
5. Хартия Европейского Союза об основных правах : Комментарий. – М. : Юриспруденция, 2001. – 203 с.
6. Энтин К. В. Присоединение Евросоюза к ЕКПЧ / К. В. Энтин / Европейское право. – 2012. – № 3. – С. 111–123.
7. Конвенція Ради Європи від 04.11.1950 про захист прав людини і основоположних свобод // Офіційний вісник України. – 2006. – № 32. – С. 270.
8. Європейська соціальна хартія (переглянута) : від 3 травня 1996 р. // Голос України. – 30.11.2006. – № 227.