

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2025.88.2.24>

ЄВРОПЕЙСЬКІ СТАНДАРТИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВА НА ПРАЦЮ

Черевко Н.О.,

*кандидат наук з державного управління,
старший викладач кафедри публічного управління,
права та гуманітарних наук*

*Херсонського державного аграрно-економічного університету
ORCID: 0000-0002-5456-8887*

Черевко Н.О. Європейські стандарти забезпечення права на працю.

Право на працю є одним із фундаментальних соціальних прав людини, визнаним як на міжнародному, так і на національному рівні. Закріплення його у Конвенції ООН з прав людини, Європейській соціальній хартії (переглянутій), Хартії основних прав Європейського Союзу та інших міжнародних документах свідчить про рівний обов'язок держав-учасниць гарантувати це право не лише формально, але й забезпечувати умови для його реалізації в реальному житті. У статті досліджено сучасні підходи до реалізації права на працю в європейському правовому просторі. Особливу увагу приділено положенням Європейської соціальної хартії, зокрема статті 1, яка визначає ключові напрями державної політики щодо забезпечення працевлаштування, професійної орієнтації та соціального захисту. У дослідженні аналізується і роль Європейського стовпа соціальних прав як новітнього інструменту соціальної політики Європейського Союзу, що сприяє уніфікації підходів до трудових стандартів, попри відсутність у ЄС прямої норми щодо регулювання самого права на працю. Особливу увагу присвячено правовій природі Директиви 2022/2041 про адекватні мінімальні заробітні плати та її потенційному впливу на держави-члени. На прикладі актуальної практики ЄСПЛ щодо України висвітлено, як у конкретних справах, пов'язаних із затримками виплат, дискримінацією, звільненнями та обмеженням профспілкової діяльності, суд розширено тлумачить соціально-економічні права. Зроблено висновок, що європейські механізми поступово формують комплексне бачення права на працю як складової людської гідності й соціальної безпеки. Для України, яка задекларувала курс на євроінтеграцію та стала стороною переглянутої Європейської соціальної хартії, особливого значення набуває адаптація національного законодавства до зазначених стандартів. У цьому контексті важливим є не лише формальне відтворення правових норм у національних актах, а й забезпечення ефективних механізмів реалізації права на працю включаючи судовий захист, роль профспілок, розвиток служб зайнятості та запровадження програм професійної адаптації населення. Таким чином, європейські стандарти у сфері забезпечення права на працю формують не лише юридичну основу для гармонізації національного трудового законодавства, але й виступають ціннісним орієнтиром соціальної політики, спрямованої на забезпечення гідності праці, соціальної справедливості та сталого економічного розвитку.

Ключові слова: право на працю; Європейська соціальна хартія; Європейський суд з прав людини; трудові права; соціальні стандарти.

Cherevko N.O. European standards for ensuring the right to work.

In the EU countries, high standards have been established regarding access to work, non-discrimination, fair employment conditions, and protection of employees in the labor market, but in Ukraine, they have not been fully implemented. In particular, the rights to work of young people, persons with disabilities, internally displaced persons, etc. Against the background of the growing influence of European legal standards in the process of lawmaking in Ukraine, there is a need to understand the essence of European standards for ensuring the right to work, their structure, sources, and implementation mechanisms.

The above-mentioned makes the study of European standards for ensuring the right to work as a tool for reforming and improving labor legislation in Ukraine relevant.

The purpose of this article is to analyze the content of European standards for ensuring the right to work as a component of the human rights system, to clarify their role in the formation of modern labor law, and to determine guidelines for adapting Ukrainian legislation to these standards in the context of the state's European integration course.

The article examines modern approaches to the implementation of the right to work in the European legal space. This right is not directly provided for in the text of the European Convention on Human Rights, but it is recognized and protected through a number of related provisions, in particular on freedom of association, non-discrimination, as well as in the context of property rights. Particular attention is paid to the provisions of the European Social Charter, in particular Article 1, which defines the key directions of state policy in ensuring employment, vocational guidance and social protection. The study also analyzes the role of the European Pillar of Social Rights as a new instrument of the European Union's social policy, which contributes to the unification of approaches to labor standards, despite the lack of direct competence in the EU to regulate the right to work itself. Special attention is paid to the legal nature of Directive 2022/2041 on adequate minimum wages and its potential impact on Member States. Using the example of the current practice of the ECHR regarding Ukraine, it is highlighted how in specific cases related to delays in payments, discrimination, dismissals and restrictions on trade union activities, the court interprets socio-economic rights in an expanded manner. It is concluded that European mechanisms are gradually forming a comprehensive vision of the right to work as a component of human dignity and social security.

The results of the study show that European standards in the field of ensuring the right to work form not only the legal basis for the harmonization of national labor legislation, but also serve as a value guide for social policy aimed at ensuring the dignity of work, social justice and sustainable economic development.

Key words: right to work; European Social Charter; European Court of Human Rights; labor rights; social standards

Постановка проблеми. Право на працю є одним із фундаментальних соціальних прав людини, визнаним як на міжнародному, так і на національному рівні. Закріплення його у Конвенції ООН з прав людини, Європейській соціальній хартії (переглянутій), Хартії основних прав Європейського Союзу та інших міжнародних документах свідчить про рівний обов'язок держав-учасниць гарантувати це право не лише формально, але й забезпечувати умови для його реалізації в реальному житті. Водночас, як вбачається із низки рішень національних та міжнародних судів, наявність законодавчого закріплення права на працю ще не гарантує його ефективного здійснення. У країнах ЄС сформовано високі стандарти щодо доступу до праці, недискримінації, справедливих умов зайнятості, захисту працівника на ринку праці, однак в Україні вони імplementовані не у повному обсязі. Зокрема, права на працю молоді, осіб з інвалідністю, внутрішньо переміщених осіб тощо. На тлі зростаючого впливу європейських правових стандартів у процесі правотворення в Україні постає необхідність осмислення сутності європейських стандартів забезпечення права на працю, їх структури, джерел та механізмів імplementації. Проблемним залишається питання відповідності українського національного законодавства розробка правових механізмів для їх належної реалізації в умовах євроінтеграції. Окрім того, триваючий воєнний стан, міграції населення, та подальше післявоєнне відновлення економіки України зумовлює потребу перегляду підходів до правового регулювання зайнятості, підвищення гнучкості трудових відносин при збереженні гарантій працівників. Зазначене зумовлює актуальність дослідження європейських стандартів забезпечення права на працю як інструменту реформування та вдосконалення трудового законодавства України.

Метою даної статті є аналіз змісту європейських стандартів забезпечення права на працю як складової системи прав людини, з'ясування їх ролі у формуванні сучасного трудового права, а також визначення орієнтирів для адаптації українського законодавства до цих стандартів у контексті євроінтеграційного курсу держави.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Наукове визначення права на працю та його правової природи стали предметом дослідження таких науковців, як В.С. Венедіктова, Н.Д. Гетманцевої, О.О. Конопельцевої, М.І. Марчук, В.І. Прокопенка, О.І. Процевського, Г.І. Чанишевої та інших науковців. Проте питання впливу європейських стандартів з метою його забезпечення висвітлено недостатньо, що зумовлює актуальність та важливість дослідження.

Виклад основного матеріалу. Право на працю є одним із базових соціальних прав людини, визнаних у міжнародному та європейському правопорядку. У європейському контексті забезпечення цього права формується на перетині норм міжнародного права прав людини, трудового права та соціального захисту, що у своїй сукупності утворюють основу для регулювання трудових відносин у державах-членах Ради Європи та Європейського Союзу.

Історично, соціальна функція трудового права виникла як відповідь на потребу захисту вразливих категорій працівників у період індустріалізації, що згодом трансформувалося у більш широку систему захисту прав людини в сфері праці [20]. Гідна праця є центральним концептом, що конкретизує соціальну функцію трудового права. Визначення МОП розглядає гідну працю як можливість кожного мати продуктивну зайнятість у свободі, рівності, безпеці та людській гідності [15].

Ключовими актами, що визначають європейські стандарти у сфері права на працю, є Загальна декларація прав людини (1948) [19], Європейська соціальна хартія (переглянута) (1996) [18] та Хартія основоположних прав Європейського Союзу (2000) [4]. Особливістю європейських стандартів є їх інтегративна природа, що поєднує індивідуальні та колективні трудові права, а також визнає право на працю не лише як юридичну норму, а як соціальну цінність, що реалізується через механізми державної політики, судового захисту та соціального діалогу. Саме такий підхід дозволяє вважати Європейську соціальну хартію своєрідною «соціальною конституцією», яка задає вектор гармонізації національних трудових правових систем.

Право на працю у Європейській соціальній хартії посідає важливе місце в нормативному та ціннісному дискурсі. Згідно ЄСХ дотримання державою права на працю не означає обов'язку працевлаштувати кожного її громадянина. Воно передбачає гарантії до працевлаштування всім бажаючим: запровадження політики повної зайнятості (стаття 1(1) ЄСХ), робота безкоштовних служб з працевлаштування (стаття 1(3) ЄСХ), належна професійна орієнтація, підготовка та реабілітація (стаття 1 (4) ЄСХ).

Як вбачається із висновків Європейського комітету соціальних прав у заяві про тлумачення статті 1(1) ЄСХ, комітет витлумачив це положення як таке, що накладає зобов'язання щодо засобів, а не зобов'язання щодо результатів. У зв'язку з цим Комітет зазначив, що якщо держава в будь-який час відмовиться від мети повної зайнятості на користь економічної системи, яка передбачає постійний пул безробітних, це буде порушенням Соціальної хартії [5].

Європейська конвенція про захист прав людини і основоположних свобод (1950) прямо не гарантує право на працю, однак судова практика ЄСПЛ розглядає це право опосередковано, через призму інших положень Конвенції. Зокрема, у контексті свободи об'єднань (ст. 11) суд визнає право працівників на створення та вступ до профспілок, а також на колективні дії, включно зі страйками. У світлі статті 14 (заборона дискримінації) право на працю часто аналізується у випадках нерівного доступу до зайнятості чи звільнення з дискримінаційних мотивів. Водночас стаття 1 Першого протоколу (захист власності) застосовується у справах, що стосуються пенсійного забезпечення, заробітної плати та інших форм матеріального доходу, які розглядаються як власність у розумінні Конвенції.

За офіційною інформацією, доступною на веб сайті Європейського суду з прав людини, станом на січень 2024 року Україна залишається серед держав-лідерів за кількістю поданих скарг [21]. З 1997 по 2024 рік громадяни України звернулися до Суду приблизно 13 000 разів [9], а лише у 2022 та 2023 роках подано 2075 та 2387 заяв відповідно [2]. Хоча кількісні показники залишаються стабільними, змінюється характер порушень, серед яких усе частіше фігурують справи щодо соціально-економічних прав, зокрема в контексті трудових прав, затримки або не виплати заробітної плати, недоступності пенсійного забезпечення, що ще раз підтверджує необхідність ефективного національного механізму реалізації європейських стандартів права на працю.

Справа «Кечко проти України» (*Keçko v. Ukraine*), заява № 63134/00 стала однією з ключових у формуванні судової практики щодо економічних прав у контексті Конвенції, і продемонструвала, що, попри відсутність прямої гарантії права на працю, ЄСПЛ здатен ефективно захищати соціальні аспекти гідного життя, що формує європейський підхід до трудових прав у контексті прав людини. у якій ЄСПЛ визнав порушення статті 1 Першого протоколу до Конвенції. ЄСПЛ постановив, що тривала не виплата зарплати становить порушення права на мирне володіння майном [7].

Справа «Пічкур проти України» (*Pichkur v. Ukraine*), заява № 10441/06 ЄСПЛ визнав позбавлення пенсії особи, яка виїхала на постійне проживання за межі України, порушенням статті

1 Першого протоколу до Конвенції, підкресливши, що пенсія є власністю особи, і позбавлення її без належних підстав є неправомірним. Аналогічними є справи «Шіліна проти України» (Shylina v. Ukraine), заява № 23659/16, «Меньшакова проти України» (Menshakova v. Ukraine), заява № 37766/06, «Веніамін Тимошенко та інші проти України» (Venyamin Tymoshenko and Others v. Ukraine), заява № 48408/12, «Полях та інші проти України» (Polyakh and Others v. Ukraine), заява № 58812/15 та інші [8, 10, 11, 12, 14].

Хартія основних прав Європейського Союзу (2000) передбачає свободу вибору професії та право працювати (стаття 15), заборона дискримінації (стаття 21), право на справедливі та гідні умови праці (стаття 31) [4].

У свою чергу Директиви ЄС встановлюють обов'язкові мінімальні стандарти щодо безпеки та гігієни праці, рівного ставлення, прав працівників під час звільнення або реструктуризації, регулювання робочого часу тощо.

Таким чином, основними принципами забезпечення права на працю в Європі є недискримінація: у працевлаштуванні, а також за ознаками статі, раси, віку, релігії, сексуальної орієнтації, інвалідності тощо; доступ до професійної підготовки; безпечні та гідні умови праці; захист від безробіття; право на колективні переговори і страйк, а також забезпечення прав працівників-мігрантів. Причому, право на безпечні та гідні умови праці включає обмеження робочого часу, перерви, відпустки, охорону праці.

У сучасному європейському дискурсі соціальних прав концепція права на працю набуває нових змістових акцентів завдяки Європейському стовпу соціальних прав. Як зазначено у звіті «The European Pillar of Social Rights: Impact and Advancement», проголошені у 2017 році принципи, зокрема щодо рівного доступу до ринку праці, справедливих умов праці та соціального захисту, спрямовані на перехід від декларативного проголошення до практичного забезпечення соціальних прав людини, у тому числі права на працю. Особливу увагу приділено забезпеченню гідності працівника, боротьбі з нестабільністю зайнятості та запобіганню соціальному відчуженню, що повністю корелює з гуманістичним підходом до трудового права в рамках європейських стандартів [13].

В умовах європейської інтеграції України конститутивні принципи реалізації права на працю мають формуватися на домінуючих засадах: забезпечення максимальної реалізації законодавчо визначених трудових прав і гарантій, оптимальності можливостей їх реалізації та ефективного запобігання порушенням трудових прав працівників.

До таких конститутивних засад передусім належать гармонійне збалансування виробничої та охоронної функцій трудового права, що сприятиме забезпеченню інтересів роботодавців і найманих працівників; основою реформування національного трудового законодавства має стати дотримання встановлених соціальних стандартів у сфері праці та чітка реалізація Конституції, яка не допускає звуження змісту та обсягу існуючих прав і свобод при прийнятті нових законів; реформування має відбуватися еволюційним шляхом, радикальних змін мають зазнавати лише ті положення національного законодавства, які не відповідають правам та інтересам найманих працівників і роботодавців та сучасним вимогам ринкової економіки; у процесі розробки нового Кодексу законів про працю України необхідно використовувати практику Міжнародної організації праці та положення законодавства ЄС та країн з перехідною економікою для забезпечення оптимальної гармонізації національного трудового законодавства з міжнародними та європейськими правовими стандартами у цій сфері; доцільно перенести акцент правового захисту трудових відносин із суто законодавчого рівня на рівень договірної регулювання, насамперед колективного договору, із допустимим використанням механізмів соціального партнерства із залученням роботодавців і профспілок; основою реформування національного трудового законодавства є усунення всіх проявів дискримінації працівників за ознаками раси, статі, політичних чи релігійних переконань та інших обставин, передбачених Конституцією України, зі збереженням підвищених умов охорони праці жінок і молоді та окремої заборони дитячої та примусової (обов'язкової) праці [20].

Українське трудове право повинно враховувати ці принципи при адаптації до європейських стандартів. Так, гідна праця передбачає не лише гідну оплату праці, а й доступ до соціального захисту, право на участь у колективних переговорах, забезпечення здорових і безпечних умов праці. Соціальна функція трудового права також передбачає усунення нерівностей та дискримінації у сфері праці. Це відповідає європейським принципам, закріпленим у Директивах ЄС, наприклад, Директиві 2000/78/ЄС про встановлення загальних рамок рівного ставлення у сфері праці та за-

йнятості [17]. Важливе значення має концепція «Flexicurity», яка поєднує гнучкість трудових відносин із соціальними гарантіями для працівників [3].

Питання адаптації європейського законодавства до національного є надзвичайно актуальним не лише для України, але і для самих країн ЄС. Так, Директивою ЄС 2022/2041 «Про адекватну мінімальну заробітну плату в Європейському Союзі» встановлено основу для визначення адекватності встановленої законом мінімальної заробітної плати та вона застосовується до працівників ЄС, які мають трудовий договір або трудові відносини, як це визначено законодавством, колективними договорами чи практикою, чинною в кожній державі-члені. Проте, Данія та Швеція оскаржили її, вважаючи зазначені норми порушенням статті 153(5) ДФЄС щодо заборони втручання ЄС у питання оплати праці. Резонансним стало рішення Генерального адвоката Суду ЄС, який у січні 2025 року запропонував анулювати Директиву як таку, що виходить за межі повноважень ЄС. Цей прецедент висвітлює складну динаміку між європейськими прагненнями до уніфікації соціальних стандартів і збереженням суверенітету країн-членів у регулюванні трудових відносин, що напряду стосується питань забезпечення права на працю в контексті європейських стандартів [16].

Висновки. У статті проаналізовано зміст європейських стандартів забезпечення права на працю як складової системи прав людини, сформульованих у положеннях Європейської соціальної хартії (переглянутої), практиці Європейського комітету з соціальних прав та Європейського суду з прав людини. Вони охоплюють базові гарантії у сфері зайнятості, включаючи принцип недискримінації, рівного доступу до ринку праці, соціального забезпечення у разі безробіття, гідних умов праці та особливого захисту вразливих категорій працівників. Зазначені стандарти відіграють ключову роль у формуванні сучасного трудового права. Європейські стандарти мають розглядатись не лише як зразок для правової адаптації, а й як концептуальна основа формування соціально орієнтованої трудової політики, заснованої на принципах соціальної справедливості, гідності праці та сталого розвитку. Їх інтеграція в національну правову систему має ґрунтуватися на системному підході, який охоплює законодавчий, інституційний та управлінський виміри. Для ефективного забезпечення права на працю необхідне не лише нормативне закріплення гарантій, але й створення належних інституційних механізмів їх реалізації. Зокрема, розширення функціоналу органів нагляду та контролю у сфері праці, забезпечення доступності правосуддя у справах щодо трудових правовідносин, а також посилення ролі профспілкових організацій.

У контексті євроінтеграційного курсу Україна зобов'язана забезпечити ефективну імплементацію відповідних міжнародно-правових актів у національну правову систему. Відтак, оновлення трудового законодавства має відповідати міжнародним стандартам, а гармонізація правозастосовної практики враховувати позиції, сформовані на рівні Ради Європи та Міжнародної організації праці.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Bogg A. Brighter Later: The Uncertain Legal Future of the EU Directive on Adequate Minimum Wages. *ERA Forum*. 2023. Vol. 24. P. 289–306. URL: <https://doi.org/10.1007/s12027-023-00756-7>.
2. Department for the Execution of Judgments of the European Court of Human Rights. Ukraine. URL: <https://www.coe.int/en/web/execution/ukraine> (дата звернення: 09.05.2024).
3. European Commission. Flexicurity in Europe. URL: <https://ec.europa.eu/social/flexicurity> (дата звернення: 04.04.2025).
4. European Union. Consolidated version of the Treaty on the Functioning of the European Union. EUR-Lex, 2012. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/TXT/?uri=celex%3A12012P%2FTXT> (дата звернення: 04.04.2025).
5. HUDOC-ESC. URL: https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=I_Ob_-2/Ob/EN (дата звернення: 04.04.2025).
6. International Labour Organization. Decent Work Agenda. URL: <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work> (дата звернення: 04.04.2025).
7. Keçko v. Ukraine, no. 63134/00, Judgment of 8 November 2005. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-71142> (дата звернення: 04.04.2025).
8. Menshakova v. Ukraine, no. 37766/06, Judgment of 8 April 2010. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-98115> (дата звернення: 04.04.2025).

9. Ministry of Foreign Affairs of Ukraine. Ukraine and the European Court of Human Rights. URL: <https://coe.mfa.gov.ua/spivrobitnictvo/ukrayina-ta-yevropejskij-sud-z-prav-lyudini> (дата звернення: 04.04.2025).
10. Pichkur v. Ukraine, no. 10441/06, ECHR 2013. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-127810> (дата звернення: 04.04.2025).
11. Polyakh and Others v. Ukraine, nos. 58812/15, 53068/16, 53790/17, 54419/17, Judgment of 17 October 2019.
12. Shylyna v. Ukraine, no. 23659/16, Judgment of 28 January 2021. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-208740> (дата звернення: 04.04.2025).
13. Stiftung Wissenschaft und Politik. The European Pillar of Social Rights: Impact and Advancement. SWP Research Paper 14. Berlin: SWP, 2023. URL: <https://www.swp-berlin.org/10.18449/2023RP14> (дата звернення: 04.04.2025).
14. Venyamin Tymoshenko and Others v. Ukraine, no. 48408/12, Judgment of 2 October 2014. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-146671> (дата звернення: 04.04.2025).
15. Бек У. Потенціал гармонізації національного трудового законодавства до європейських стандартів. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка»*. Серія: «Юридичні науки». 2024. Том 11, № 1(41). С. 15–19.
16. Директива 2003/88/ЄС про деякі аспекти організації робочого часу. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legalcontent> (дата звернення: 04.04.2025).
17. Директива Ради ЄС 2000/78/ЄС про встановлення загальних рамок рівного ставлення у сфері праці та зайнятості. URL : <https://eur-lex.europa.eu/legal-content> (дата звернення: 04.04.2025).
18. Європейська соціальна хартія (переглянута): Хартія Ради Європи від 03.05.1996 : станом на 7 вересня 2016 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text (дата звернення: 04.04.2025).
19. Загальна декларація прав людини: Декларація Організації Об'єднаних Націй від 10.12.1948. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text (дата звернення: 04.04.2025).
20. Москаленко О.В. Соціальна функція трудового права в контексті забезпечення гідної праці під час євроінтеграційних змін. *Право*. 2025. № 41. С. 192–203. DOI: <https://doi.org/2.34142/23121661.2025.41.21> (дата звернення: 08.04.2025).
21. Черевко Н.О. Війна в Україні і права людини. Два роки війни: наслідки та перспективи: тези доп. учасників Всеукр. онлайн конф., м. Київ, 15 трав. 2024 р. Київ, 2024. С. 228–231. DOI: 10.5281/zenodo.12188432.