

ПОСІБНИК З ПІДГОТОВКИ НАЦІОНАЛЬНИХ ЗВІТІВ ЩОДО ПРИЙНЯТИХ ПОЛОЖЕНЬ ЄВРОПЕЙСЬКОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ХАРТІІ ЗА ПРОЦЕДУРОЮ ЗВІТУВАННЯ ПРО ЇЇ ВИКОНАННЯ ЧАСТИНА 2



Хатуна Іванюта-Гурджидзе



European
Social
Charter

Charte
sociale
européenne

COUNCIL OF EUROPE



CONSEIL DE L'EUROPE

ПОСІБНИК
З ПІДГОТОВКИ НАЦІОНАЛЬНИХ ЗВІТІВ ЩОДО
ПРИЙНЯТИХ ПОЛОЖЕНЬ ЄВРОПЕЙСЬКОЇ
СОЦІАЛЬНОЇ ХАРТІЇ ЗА ПРОЦЕДУРОЮ
ЗВІТУВАННЯ ПРО ЇЇ ВИКОНАННЯ
ЧАСТИНА 2

Хатуна Іванюта-Гурджидзе

*Погляди, висловлені в цій публікації,
належать авторці і необов'язково
відображають офіційну політику
Ради Європи.*

Ця публікація розроблена в межах діяльності
Проекту Ради Європи "Розвиток соціальних
прав людини як ключовий чинник сталої
демократії в Україні".

Усі запити щодо відтворення чи перекладу
всього чи частини цього документа потрібно
скеровувати в Директорат зв'язку (F-67075
Strasbourg Cedex або на електронну
адресу publishing@coe.int). Усю іншу
кореспонденцію щодо цього документа
потрібно надсилати в Департамент
Європейської соціальної хартії Ради Європи –
Department of the European Social Charter, DGI,
Council of Europe, F-67075 Strasbourg Cedex
або на електронну адресу social.charter@coe.int.

Обкладинка й оформлення:
ФОП Ніжинський С. Ф.

Фото: © Freepik

Переклад цього документа здійснено в
межах Проекту Ради Європи "Розвиток
соціальних прав людини як ключовий чинник
сталої демократії в Україні" і є виключною
відповідальністю перекладачів.

© Рада Європи, грудень 2020 року
Надруковано в Раді Європи

Зміст

1. ПІДГОТОВКА НАЦІОНАЛЬНОГО ЗВІТУ: УКРАЇНА	5
2. ДЖЕРЕЛА ІНФОРМАЦІЇ	12
3. КОНТАКТНІ ОСОБИ ТА «МОТИВАЦІЯ» РІЗНИХ ВІДДІЛІВ, ЩО ЗАЙМАЮТЬСЯ ПІДГОТОВКОЮ ЗВІТУ	14
4. РОБОТА РІЗНИХ АВТОРІВ НАЦІОНАЛЬНОГО ЗВІТУ	16
5. КООРДИНАЦІЯ ТА СИНТЕЗ ЗРОБЛЕНИХ ВНЕСКІВ	17
6. ТРУДНОЩІ НА ПРАКТИЦІ (ДОТРИМАННЯ СТРОКІВ, МОВНІ ПРОБЛЕМИ ТОЩО)	21
7. ДОСВІД, ЗДОБУТИЙ ІЗ ПОПЕРЕДНІХ ЗВІТІВ	23
8. РЕКОМЕНДАЦІЇ	30
9. ДОДАТОК 1. СФЕРА ЗАСТОСУВАННЯ ПОЛОЖЕНЬ У ТЛУМАЧЕННІ ЄКСП	31
10. ДОДАТОК 2. ШАБЛони	47

1. Підготовка національного звіту: Україна

Захист соціальних прав людини – одне з найважливіших завдань держави. Світові стандарти в цій сфері, які формувалися впродовж багатьох десятиліть, закріплено в Європейській соціальній хартії, яка сьогодні є найбільшим всеосяжним документом, що стосується захисту соціальних прав.

Верховна Рада України ратифікувала Європейську соціальну хартію (переглянуту) Законом від 14 вересня 2006 року.¹ Цим законом було ратифіковано 27 статей (зокрема, 6 із 9 обов'язкових) і 74 положення Європейської соціальної хартії (переглянутої). Зокрема, статтю 1 «Право на працю» (пункти 1–4), статтю 5 «Право на створення організацій», статтю 6 «Право на укладання колективних договорів» (пункти 1–4), статтю 7 «Право дітей та підлітків на захист» (пункти 1–10), статтю 16 «Право сім'ї на соціальний, правовий та економічний захист», статтю 20 «Право на рівні можливості та рівне ставлення у вирішенні питань щодо працевлаштування та професії без дискримінації за ознакою статі».

Водночас Верховна Рада не ратифікувала три з дев'яти обов'язкових статей, серед яких стаття 12 (право на соціальне забезпечення), стаття 13 (право на соціальну та медичну допомогу) і стаття 19 (право трудових мігрантів і членів їхніх сімей на захист і допомогу). Україна також не доєдналася до пункту 1 статті 4 Хартії, який гарантує право на справедливу винагороду («Визнати право працівників на таку винагороду, яка забезпечує їм і їхнім сім'ям достатній життєвий рівень»).

14 травня 2015 року наказом Кабінету Міністрів України було затверджено План заходів щодо забезпечення виконання положень Європейської соціальної хартії (переглянутої) на 2015–2019 роки.²

Детальніша інформація

У Хартії міститься три категорії зобов'язань держав-сторін. По-перше, держава повинна намагатися досягнути умов для ефективного здійснення на її території прав і принципів соціально-економічної політики, закріплених у першій частині Хартії. По-друге, кожна Держава-сторона зобов'язана гарантувати здійснення принаймні 5 із 7 прав, зазначених у другій частині Хартії (право на працю; створення організацій; укладання колективних договорів; соціальне забезпечення; охорону здоров'я; право сім'ї на соціальний, правовий та економічний захист; право трудових мігрантів і членів їхніх сімей на захист і допомогу). По-третє, Держава-сторона повинна визначити, які додаткові права згідно з Хартією вона захищатиме на своїй території.

1. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062

2. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/450-2015-%D1%80>

Серед іншого, План передбачає розвиток можливостей для України поступово ухвалити всі 24 положення Хартії, до яких Україна не приєдналася під час ратифікації. Це дуже важливі кроки, які Україна вже зробила на цьому шляху. Водночас Уряд обговорив національну ситуацію на основі 24 положень Європейської соціальної хартії (переглянутої), до яких наша держава ще не приєдналася. Зокрема, пункт 3 статті 2 Хартії «Право на справедливі умови праці», пункт 1 статті 4 «Право на справедливу винагороду», пункти 1–4 статті 12 «Право на соціальне забезпечення», пункти 1–4 статті 13 «Право на соціальну та медичну допомогу», стаття 25 «Право працівників на захист їхніх прав у разі банкрутства їхнього роботодавця», пункт 3 статті 31 «Право на житло», пункти 1–12 статті 19 «Право трудових мігрантів і членів їхніх сімей на захист і допомогу». Обговорювали також Додатковий протокол до Європейської соціальної хартії, що передбачає систему колективних скарг.

Важливим кроком до впровадження європейських соціальних стандартів стало затвердження парламентом Закону від 16 березня 2016 року «Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці про мінімальні норми соціального забезпечення №102».³

У листопаді 2015 року було ухвалено Закон України «Про зовнішню трудову міграцію»,⁴ який дозволяє зміцнити позицію України в прийнятті статті 19 «Право трудових мігрантів і членів їхніх сімей на захист і допомогу».

У 2016 році Україна ратифікувала Європейський кодекс соціального забезпечення, який слугує вказівником для європейської моделі соціального забезпечення, що засновується на соціальній справедливості. Підписавши цей Кодекс, Україна зробила надзвичайно важливий крок до подальшого затвердження Україною всієї статті 12 Європейської соціальної хартії (переглянутої).

17 травня 2017 року було ухвалено Закон України «Про внесення зміни до пункту 2 Закону України «Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої)». Цей акт змінює пункт 2 Закону України «Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої)», згідно з яким Україна зобов'язується вважати обов'язковими для себе пункти 3 та 4 статті 12 Європейської соціальної хартії (переглянутої), «Закон про соціальне забезпечення», зокрема вживати заходів, щоб поступово підняти на вищий рівень систему соціального забезпечення, а також укласти двосторонні та багатосторонні угоди й гарантувати рівність між власними громадянами та громадянами інших держав-сторін у сфері прав на соціальне забезпечення, у тому числі зберегти пільги.

Звичайно, ратифікація Україною Європейської соціальної хартії посилює її позицію на міжнародній арені, підвищує рівень захисту прав людини в Україні, відкриває шлях для рівноправного співробітництва між європейськими країнами. Це послужило поштовхом для якнайшвидшого приведення нормативно-правових актів України у відповідність до європейських стандартів. Щодо різних соціальних і трудових питань було ухвалено десятки тематичних законів, а також внесено зміни в чинне законодавство, що захищає економічні та соціальні права людини.

РОЛЬ МІНІСТЕРСТВА СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ

Міністерство соціальної політики України – основний координатор впровадження положень Європейської соціальної хартії (переглянутої) і грає провідну роль у забезпеченні реалізації 74 із 98 положень Європейської соціальної хартії (переглянутої), які Україна прийняла у 2006 році. Міністерство соціальної політики також бере активну участь у

3. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1024-19>

4. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/761-19>

виконанні Угоди про асоціацію між Україною та ЄС, яка передбачає реалізацію понад 40 директив ЄС у сфері трудового законодавства й безпеки праці, а також законодавства про охорону здоров'я.

Відповідно до вимог Європейської соціальної хартії, Україна зобов'язана щорічно подавати національні звіти про виконання вимог за статтями в одній із чотирьох тематичних груп, де повідомлятиметься, як саме виконуються зобов'язання. Держава зобов'язана звітувати не лише про юридичну відповідність національного законодавства положенням Хартії, але й про їхнє практичне виконання, надаючи при цьому статистичні дані щодо відповідних питань.

Група I	Працевлаштування, навчання та рівні можливості
Група II	Охорона здоров'я, соціальне забезпечення та соціальний захист
Група III	Трудові права
Група IV	Діти, сім'ї, мігранти

Наразі Україна подала Європейському комітету з соціальних прав 12 звітів. Це свідчить про те, що Україна виконує свої міжнародні зобов'язання.

СКЛАДАННЯ НАЦІОНАЛЬНОГО ЗВІТУ

Європейський комітет з соціальних прав вирішив запросити держави відповісти на цілові запитання згідно з відповідними положеннями, посилаючись, де це можливо, на Форму для звітів.

Однак залишається актуальною форма подання звітів⁵ на виконання Хартії, а в українському національному звіті для кожного затвердженого положення має бути зазначено відповідну інформацію про заходи, вжиті для застосування Хартії, зокрема:

■ законодавча база – усі закони чи нормативні акти, колективні угоди чи інші положення, що сприяють такому застосуванню, а також, де це доречно, відповідна національна судова практика – рішення судів та інших судових органів;

ПРИКЛАД:

13-й Звіт про виконання положень Європейської соціальної хартії (переглянутої) Республіки ЛАТВІЯ.⁶

СТАТТЯ 2. УСІ ПРАЦІВНИКИ МАЮТЬ ПРАВО НА СПРАВЕДЛИВІ УМОВИ ПРАЦІ

ПУНКТ 1 СТАТТІ 2

«З метою забезпечення ефективного здійснення права на справедливі умови праці Сторони зобов'язуються:

встановити розумну тривалість робочого дня та тижня і поступово скорочувати робочий тиждень настільки, наскільки це дозволяє підвищення продуктивності праці та інші відповідні фактори»

5. <https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=09000016804922f8>
6. <https://rm.coe.int/4th-national-report-on-the-implementation-of-the-european-social-chart/16807c1740>
<https://www.coe.int/en/web/european-social-charter/reporting-system>

1. Опишіть загальну законодавчу базу. Укажіть характер, причини й обсяг реформ.

Загальні положення, що регулюють час роботи та відпочинку, передбачено в Законі про працю 1.

Розділ 31 (статті 130–137) Закону про працю містить загальні положення щодо робочого часу. Стаття 130 Закону про працю визначає, що робочий час – це період із початку до кінця праці, протягом якого працівник працює або перебуває в розпорядженні роботодавця, за винятком перерв у такій роботі. Початок і завершення роботи має бути вказано в нормах робочої процедури, розкладах змін чи договорі про працевлаштування. Норму робочого часу визначено в статті 131 згаданого закону: «норма щоденного робочого часу працівника не може перевищувати вісім годин, а норма щотижневого робочого часу – 40 годин. Щоденний робочий час у значенні цього Закону означає робочий час протягом 24-годинного періоду. Якщо щоденний робочий час у будь-який день тижня менший за щоденний робочий час, норму робочого часу іншого дня може бути продовжено, але не довше, ніж на годину. У такому випадку положення про тривалість тижневого робочого часу буде дотримано. Пункт три статті 131 передбачає, що норма робочого часу працівників, пов'язаних зі спеціальним ризиком, не може перевищувати сім годин на день і 35 годин на тиждень, якщо вони займаються такою роботою принаймні 50 відсотків звичного щоденного чи щотижневого робочого часу. Кабінет міністрів може також визначити коротшу норму робочого часу для інших категорій працівників».

У статті 132 визначено робочий час для осіб віком до 18 років за умови, що для таких осіб має бути встановлено робочий тиждень тривалістю в п'ять днів. У спеціальних положеннях щодо дітей, які досягнули 13 років, зазначено, що такі діти не можуть бути працевлаштовані:

- 1) понад двох годин на день і більш як десять годин на тиждень, якщо вони виконують роботу протягом навчального року;
- 2) понад чотирьох годин на день і більш як 20 годин на тиждень, якщо вони виконують роботу протягом періоду канікул у навчальних закладах, а якщо дитина вже досягнула 15 років – понад сім годин на день і 35 годин на тиждень.

■ ужиті заходи (адміністративні заходи, програми, плани дій, проєкти тощо) для реалізації законодавчої бази.

Для прикладу:

Наказом Кабінету Міністрів України від 14 травня 2015 року №450-р затверджено План заходів щодо забезпечення виконання положень Європейської соціальної хартії (переглянутої) на 2015–2019 роки. (<https://www.kmu.gov.ua/npas/248161640>).

ПРИКЛАД:

17-й Національний звіт БОЛГАРІЇ про виконання положень Європейської соціальної хартії (переглянутої)⁷

(Статті 7, 8, 16, 17 і 27)

Законодавча база щодо працевлаштування неповнолітніх осіб, а особливо малолітніх осіб віком до 14 років, викладена та регулюється в Законі про захист дітей, Трудовому кодексі, Постанові про працевлаштування осіб віком до 15 років і Постанові №6 про працевлаштування осіб віком до 18 років (видані Міністерством праці та соціальної політики та Міністерством охорони здоров'я, опубліковані, SG № 64/8.08.2006, з поправками та доповненнями, №46/2015, №64/2017).

7. <https://rm.coe.int/17th-national-report-on-the-implementation-of-the-european-social-char/16808fdc93>

Протягом згаданого періоду (1 січня 2010 року – 31 грудня 2017 року) у поточну законодавчу базу, яку було детально описано в попередньому звіті, було внесено зазначені нижче поправки, що стосуються працевлаштування неповнолітніх осіб.

Постанова №6 від 2006 року про умови та процедуру видачі дозволу на роботу особам віком до 18 років розширила захист у питаннях професій, що заборонені для осіб віком до 18 років, відповідно до поправок до Європейського закону про захист від хімічних речовин (Директива 2014/27/EU Європейського парламенту та Ради від 26 лютого 2014 року, що вносить зміни в Директиви Ради 92/58/EEC, 92/85/EEC, 94/33/EC, 98/24/EC і Директиву 2004/37/EC Європейського парламенту та Ради з метою їх узгодження з Регламентом (ЄС) №1272/2008 про класифікацію, маркування та пакування речовин та сумішей (OJ L 65/1, 5.03.2014)), а також було надано роз'яснення національного законодавства про захист від ризиків, пов'язаних із біологічними речовинами та в залізничному транспорті. Отож, сферу захисту було розширено й деталізовано з огляду на чіткі критерії впровадження відповідних положень Постанови (SG, № 46/ 23.06.2015). Зміни та доповнення, що стосуються адміністративної процедури подання роботодавцем запиту на дозвіл, що видається Інспекцією з праці для працевлаштування особи, яка не досягнула 18 років, були внесені зі змінами від 2017 року (SG, № 64/ 08.08.2017). Було передбачено можливість роботодавця подати документи в електронній формі, а також процедуру, згідно з якою Інспекція може вимагати додаткову інформацію та усунення неповноти поданих документів. Поправки мають на меті зменшити адміністративний тягар, запровадивши електронну форму подання документів відповідно до положень Закону про електронні документи й електронний підпис. Період, протягом якого директор Територіального директорату Інспекції з праці чи уповноважений службовець має ухвалити рішення щодо запиту, також було зменшено з 14 до 7 днів після подання чи з моменту усунення встановленої неповноти чи невідповідності.

Відповідно до Висновків про попередній національний звіт, Комітет визначив, що ситуація в Болгарії відповідає пункту 2 статті 7 Хартії, і попросив надати інформацію про результати й фактичний вплив представлених у звіті заходів та ініціатив (як-от пілотні проекти, що фінансуються Міжнародною організацією праці для моніторингу дитячої праці в Болгарії, а також програм, які заплановані та реалізуються на національному та/або регіональному рівнях Генеральною інспекцією з праці, щоб посилити контроль за дотриманням правил про охорону праці неповнолітніх осіб). Комітет також оновив інформацію про кількість інспекцій, які виконуються у зв'язку з працевлаштуванням осіб віком від 15 до 18 років у небезпечних і шкідливих для здоров'я робочих місцях, виявленими невідповідностями та накладеними санкціями.

Що стосується інформації, яку Комітет попросив надати про встановлені порушення у сфері працевлаштування осіб віком від 15 до 18 років у небезпечних і шкідливих для здоров'я робочих місцях, варто зазначити, що під час згаданої вище загальної кількості інспекцій, проведених протягом зазначеного періоду, було виявлено 101 порушення заборони виконання певних типів роботи неповнолітніми особами згідно зі статтею 304(1) Трудового кодексу. Також було виявлено 65 порушень, коли робота неповнолітніх осіб не відповідала наданому дозволу.

Що стосується виявлених порушень, регуляторні органи запровадили примусові адміністративні заходи, згідно з якими роботодавці повинні адаптувати робочі місця для неповнолітніх таким чином, щоб вони відповідали вимогам закону. На випадок серйозніших форм недотримання регуляторних вимог складено акти, що встановлюють адміністративні порушення. На основі складених актів на роботодавців накладено грошові санкції за виявлені порушення в розмірі від 1500 до 15 000 болгарських левів.

■ усі пов'язані цифри, статистика чи будь-яка інша інформація, які дозволяють оцінити, наскільки такі положення застосовано.

Для прикладу:

У межах звітування щодо положень пункту 2 статті 3 «Затвердити правила щодо охорони праці та здоров'я» доцільно зазначити рівень виробничого травматизму в Україні, звернутися до статистики про рівень виробничого травматизму в Україні, наданої державною службою з питань праці (<https://dsp.gov.ua>) і Фондом соціального страхування України (<http://www.fssu.gov.ua/fse/control/main/uk/index>)

ПРИКЛАД:

Висновок щодо 16-го Національного звіту ЛІТВИ про виконання положень Європейської соціальної хартії (переглянуто)⁸
(статті 7, 8, 16, 17, 19, 27 і 31)

Пункт 1 статті 7 – Заборона працевлаштування осіб віком до 15 років

«З метою забезпечення ефективного здійснення права дітей та підлітків на захист Сторони зобов'язуються:

1. 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».

Комітет відзначає на основі інформації, наведеної у звіті, поданому Литвою, що не відбулося жодних змін у становищі, яке раніше було визнано таким, що відповідає пункту 1 статті 7 Хартії.

У звіті наведено статистику висновків Інспекції з питань праці щодо нелегальної роботи неповнолітніх упродовж згаданого періоду. Комітет зазначає, що основними економічними галузями незаконного працевлаштування неповнолітніх були сільське господарство, виробництво, будівництво, оптова та роздрібна торгівля та ремонт автомобілів і мотоциклів. У звіті вказано, що сума штрафів, які Інспекція з питань праці накладала у випадках незаконного працевлаштування молодих осіб віком до 18 років становила 72 225 литовських літів (20 917 євро).

У 2014 році було виявлено 14 осіб віком до 18 років, які працювали незаконно. Більшість підлітків, які працювали незаконно у 2014 році, були виявлені в таких сферах: роздрібна торгівля – 3 неповнолітніх (21,4% усіх виявлених неповнолітніх працювали незаконно), будівництво, сільське господарство, житлове господарство, мистецтво, заходи з організації розваг і дозвілля – до 2 неповнолітніх працювали незаконно (до 14,3%).

У 2014 році було виявлено 7 осіб віком до 18 років, які працювали незаконно. Більшість підлітків, які незаконно працювали протягом 2015 року, були виявлені в таких сферах: торгівля – 3 неповнолітніх (42,8% усіх виявлених неповнолітніх працювали незаконно), 2 неповнолітніх у будівництві (28,5%) і до 1 неповнолітнього в лісовому господарстві й галузі переробки працювали незаконно (до 14,3%).

У 2016 році було виявлено 18 осіб віком до 18 років, які працювали незаконно. Більшість підлітків, які працювали незаконно у 2016 році, були виявлені в таких сферах: роздрібна й оптова торгівля – 11 неповнолітніх (39,3% всіх виявлених неповнолітніх працювали незаконно), 6 у галузі будівництва (21,4%), 5 неповнолітніх у сфері послуг розміщення (17,9%), 3 неповнолітніх у сільському господарстві (10,7%) і до 1 неповнолітнього у сфері виробництва, адміністрування й обслуговування (до 3,5%).

У 2017 році було виявлено 21 особу віком до 18 років, що працювали незаконно.

8. <https://rm.coe.int/16th-national-report-on-the-implementation-of-the-european-social-char/16808fdbdd>

Більшість підлітків, які працювали незаконно у 2017 році, були виявлені в таких сферах: 6 у галузі будівництва (28,6%), 5 у сільському господарстві (23,8%), до 3 в гуртовій і роздрібній торгівлі, продажі та ремонті автомобілів, сфері адміністрування й обслуговування (до 14,3%) і до 1 у сфері послуг розміщення (4,8%).

РЕКОМЕНДАЦІЇ

- 1. Складаючи цей звіт, потрібно описати основні закони й нормативні акти, що набули чинності з моменту попереднього циклу оцінювання та які становлять основу для застосування прийнятих положень Хартії.
- 2. Потрібно надати всю необхідну інформацію та статистику за період, який охоплює звіт.
- 3. Звіт повинен містити належне пояснення та/чи інформацію, що стосується прогресу або розвитку ситуації на практиці протягом згаданого періоду.
- 4. У 2019 і 2020 роках Комітет надіслав цільові запитання державам, відповідати потрібно лише на них.
- 5. Крім того, у звіті має бути інформація про ситуацію, що стосується цих положень, у випадку виявлення невідповідності чи затримки в попередньому циклі (<https://rm.coe.int/questions-to-states-parties-of-the-resc-conclusions-2021/16809f05c1>).
- 6. Складаючи цей звіт, потрібно звертати увагу на особливості його викладу.

Передусім, де це доцільно, у звіті має бути чітко вказано:

- чи певні положення закону або норми стосуються лише становища власних громадян чи вони однаково застосовуються й до громадян інших держав;
- чи ці положення дійсні на всій території держави;
- чи застосовуються положення до всіх категорій осіб, яких вони охоплюють.

2. Джерела інформації

Інформація, використана для підготовки національного звіту, отримується через запити до органів влади, а також із відкритих джерел інформації (офіційних веб-сайтів, публікацій і звітів, пов'язаних із питаннями, що розглядаються). Додаткову інформацію можна отримати з консультацій з організаціями та фахівцями, що спеціалізуються на питаннях, розглянутих у звіті.

Коли щодо виконання будь-якого положення потрібна статистика чи у випадку відсутності повної інформації, автори звіту можуть подати дані чи підрахунки на основі спеціальних досліджень, спеціалізованих або вибіркового опитувань чи інших науково обґрунтованих методів, якщо вважають, що зібрані таким чином відомості будуть корисними, і гарантують, що докладені для збирання даних адміністративні зусилля пропорційні обсягу інформації, яку вони бажають отримати.

1. Державна служба статистики України	http://www.ukrstat.gov.ua/
2. Офіційний портал відкритих даних	https://data.gov.ua/
3. Портал відкритих даних Верховної Ради України	https://data.rada.gov.ua/open
4. Банк соціологічних даних Інституту соціології Національної академії наук України	https://i-soc.com.ua/ua/institute/offers
5. Уповноважений Верховної Ради України з прав людини	http://www.ombudsman.gov.ua/
6. Система звітування щодо Європейської соціальної хартії	https://www.coe.int/en/web/european-social-charter/national-reports

Національні джерела (список невичерпний):

- Звіти урядових установ і агентств
- Звіти Уповноваженого з прав людини (чи інших моніторингових механізмів)
- Офіційні статистичні дані
- Звіти національних правозахисних організацій, НУО, ЗМІ, науковців тощо

■ Щоб переглянути інформаційні бюлетені країн, що є сторонами Європейської соціальної хартії, перейдіть за посиланням:

<https://www.coe.int/en/web/european-social-charter/implementing-the-european-social-charter#Factsheets>

■ Щоб ознайомитися з останніми висновками, перейдіть за посиланням:

<https://www.coe.int/en/web/european-social-charter/national-reports>

■ Європейський комітет з соціальних прав ухвалює висновки, які публікуються щороку:

[https://hudoc.esc.coe.int/eng#{%22ESCDcType%22:\[%22CON%22\]}](https://hudoc.esc.coe.int/eng#{%22ESCDcType%22:[%22CON%22]})

3. Контактні особи та «мотивація» різних відділів, що займаються підготовкою звіту

Підготовка звітів – спільна робота багатьох відповідних урядових відомств і установ України. Основна мотивація учасників цього процесу – наблизити Україну до дотримання соціальних стандартів, а також краще розуміння вимог Європейської соціальної хартії (переглянутої) з метою забезпечення здійснення соціальних прав на практиці відповідно до стандартів Ради Європи.

Серед переваг періодичного звітування у сфері дотримання положень Європейської соціальної хартії – такі. Звітування може допомогти Україні оцінити дотримання стандартів щодо соціальних прав через самооцінювання, сприяння національному діалогу й отримання доступу до консультацій міжнародних експертів і досвіду інших європейських держав.

Національний процес підготовки періодичних звітів щодо впровадження Європейської соціальної хартії дає Україні змогу критично розглядати й оцінювати поточне становище із соціальними правами й дотриманням відповідних стандартів, завдяки чому Україна має можливість:

- провести комплексне оцінювання заходів, ужитих для узгодження національних законів, політики, програм і практики з відповідними положеннями Європейської соціальної хартії;
- моніторити прогрес, досягнутий у забезпеченні та здійсненні прав, гарантованих Європейською соціальною хартією, в Україні;
- виявляти проблеми та прогалини, а також досягнення у імplementації ЄСХ; планувати, розробляти й ухвалювати відповідні закони для покращення дотримання положень Європейської соціальної хартії.

Національний звіт України повинен стати основним неупередженим документом у процесі звітування, а також надавати **конкретну інформацію й аналіз** ситуації із впровадженням Європейської соціальної хартії, проблемних питань і недоліків.

Звітування згідно з Європейською соціальною хартією також надає Україні можливість покращити координування в Уряді, а також забезпечує консультування, діалог і партнерство з правозахисними інституціями й громадянським суспільством із метою оцінити законодавство, політику та практику його впровадження. Будь-який такий діалог потрібно проводити в дусі конструктивного співробітництва та взаємоповаги з

метою сприяння здійсненню всіма відповідними сторонами соціальних прав, які гарантує Європейська соціальна хартія.

Процес звітування, що передбачає участь і консультування, підвищує обізнаність про соціальні права, закріплені в Хартії; інформує громадськість про заходи, яких Україна вжила для дотримання положень Хартії; закликає до партнерства для покращення впровадження Хартії; вимагає залучення, ідей, пропозицій і експертних порад від усіх відповідних зацікавлених сторін (зокрема, в Уряді), щоб краще імплементувати положення Хартії. Найголовніше – те, що завдяки участі в процесі національного звітування відповідні міністерства й установи, а також незалежні зацікавлені сторони, беруть на себе відповідальність у процесі звітування щодо Хартії, що призведе до активного та конструктивного їх залучення до імплементації положень Хартії.

Переваги звітування

- Самооцінювання відповідності Європейській соціальній хартії
- Стимулювання українського національного діалогу щодо впровадження європейських соціальних стандартів

РЕКОМЕНДАЦІЇ

Ефективний національний механізм звітування повинен мати такі основні спроможності:

■ 1. Координаційна спроможність усіх, хто бере участь у підготовці звіту щодо імплементації Хартії.

Це передбачає здатність організувати й координувати збір інформації та даних від органів державної влади, як-от відповідних міністерств, місцевої влади, Державної служби статистики України, управлінь із питань звітності та контролю за дотриманням рекомендацій. Для цього потрібні щорічні плани за участі всіх відповідних міністерств, служб тощо.

■ 2. Консультаційна спроможність національного механізму для звітування може набувати форми спеціалізованого координаційного центру для співробітництва з іншими зацікавленими сторонами, регулярних зустрічей із різними зацікавленими сторонами, створення електронного списку розсилки для збору інформації тощо.

4. Робота різних авторів національного звіту

Україна повинна щороку подавати звіт про частину положень Хартії, які поділено на чотири тематичні групи. Таким чином про кожне положення Хартії звітують раз на чотири роки.

Часові межі: звіти потрібно представити у кінці грудня 2020 року.

Інформацію, яку Україна вважає важливою для демонстрації виконання положень Хартії, має бути викладено стисло та структуровано. Звіти повинні бути зрозумілими та точними. У звітах має міститися повне пояснення всіх аббревіатур, що використовуються в тексті, особливо, якщо вони позначають національні установи, організації, закони тощо.

За підготовку звіту відповідає Міністерство соціальної політики України. Усе ж варто враховувати, що разом з офіційними звітами України за звітний період можуть готуватися й альтернативні звіти різних авторів, що стосуватимуться виконання положень Європейської соціальної хартії. Приклад:

Альтернативний звіт про виконання Україною Європейської соціальної хартії (переглянутої) для тематичної групи «Охорона здоров'я, соціальне забезпечення, соціальний захист» (статті 3, 11, 12, 14, 23, 30), поданий Українською Гельсінською спілкою з прав людини 2016 року.

У Додатку 1 до цього документа можна знайти опис положень у тлумаченні ЄКСП для всіх чотирьох тематичних груп звітів.

5. Координація та синтез зроблених внесків

Аби досягнути суттєвого рівня виконання вимог Хартії, процес підготовки звіту має бути максимально ефективним і результативним.

Для цього нижче наводимо кілька практичних кроків (детальніше описано в цьому розділі), які покликані запропонувати методику сприяння роботі з підготовки звітів.

- **Планування й організація**
- **Збирання інформації та даних**
- **Аналіз даних і складання звіту**
- **Координування й консультування з відповідними зацікавленими сторонами**
- **Доопрацювання та підписання звіту**
- **Подання звіту**

■ Планування й організація

Основна відповідальність за підготовку звітів чітко лежить на Міністерстві соціальної політики України. Процес звітування передбачає залучення та участь усіх відповідних міністерств і органів влади – від старшого керівництва до рядового персоналу. Особливо важливо зацікавити та заручитись підтримкою політичних лідерів, щоб гарантувати спільний підхід до звітування й донести всім відповідним профільним міністрам і державним відомствам потужне повідомлення про те, що вони повинні співпрацювати в процесі підготовки звіту й реалізації рекомендацій на основі огляду. Це допоможе команді Міністерства соціальної політики України, що займається звітуванням, ефективно виконувати своє завдання.

Підготовка звіту – трудомісткий процес, що вимагає інвестицій у людські ресурси. Ефективний процес написання звіту зазвичай займає щонайбільше від шести до дванадцяти місяців. Щоб якнайкраще скористатися доступними ресурсами, Міністерству соціальної політики України пропонується обережно планувати процес написання звіту.

Пропонується розробити спеціальний робочий план для підготовки кожної частини звіту, зазначивши чіткі часові межі (для збирання даних, написання, зустрічей тощо), призначення обов'язків різним суб'єктам, залученим до процесу підготовки звіту (наприклад, координаційні центри в міністерствах для поширення інформації), зокрема для участі в конструктивному діалозі.

■ Визначення основних питань

Під час складання звіту особливу увагу потрібно приділити питанням, що стосуються сфери застосування положень у тлумаченні Європейського комітету з соціальних прав.

Щоб мати змогу визначити всі необхідні вимоги для складання звіту, представники робочої групи Міністерства повинні бути добре ознайомлені з висновками Європейського комітету з соціальних прав, а також із резолюціями та рекомендаціями Комітету міністрів Ради Європи щодо України.

Щоб ознайомитися з рекомендаціями Комітету міністрів Ради Європи, перейдіть за цим посиланням: [https://hudoc.esc.coe.int/eng/#{%22ESCDcType%22:\[%22FCO%22\]}](https://hudoc.esc.coe.int/eng/#{%22ESCDcType%22:[%22FCO%22]})

Робоча група також повинна бути ознайомлена з джерелами, які можуть бути корисними для виявлення найважливіших питань, які потрібно включити у звіт (як-от відповідні звіти урядових установ і відомств, а також механізми моніторингу; статистика та дані, зокрема від міждержавних організацій, щодо становища в країні стосовно певного питання; офіційні заяви; звіти правозахисних організацій, НУО, ЗМІ, науковців тощо).

■ Аналіз даних і складання звіту

Перед початком збору інформації та даних робочій групі пропонується скласти згаданий вище список відповідних питань, на яких зосереджуватиметься звіт. На основі цього списку робоча група може скласти список інформації, необхідної для підготовки звіту, тобто про вже ухвалені законодавство, політику й програми, які сприяють впровадженню певних положень Хартії, зокрема тих питань, на яких у звіті буде зосереджено більше уваги.

Робоча група повинна знати, хто має таку інформацію та в якій формі. Тому вона також може скласти список усіх важливих джерел інформації, зокрема відповідних урядових відомств, які можуть мати дані, необхідні для підготовки національного звіту.

Щойно буде зібрано інформацію, необхідну для звіту, робоча група розпочне її аналіз. Автори повинні спершу проаналізувати закони, політику та практику, щоб визначити, наскільки вони вирішують проблеми, що є предметом звіту, відповідно до положень Хартії. Звіт повинен містити інформацію про вплив цих заходів.

■ Координування й консультування з відповідними зацікавленими сторонами

Авторам звіту рекомендується також розглянути способи розповсюдження проєкту звіту серед зацікавлених сторін. Такі публічні консультації щодо проєкту звіту з відповідними зацікавленими сторонами, зокрема організаціями громадянського суспільства й іншими зацікавленими сторонами, призначені для того, щоб вони могли надати свої відгуки про проєкт звіту. Хоча такий процес передбачає затрати часу, він сприятиме вищій якості звіту.

Альтернативні звіти

Особливу увагу потрібно звернути на альтернативні (незалежні) звіти, які готують інші зацікавлені сторони.

ПРИКЛАД:

Альтернативний звіт щодо виконання Україною положень Європейської соціальної хартії (переглянутої) у тематичній групі «Охорона здоров'я, соціальне забезпечення, соціальний захист» (статті 3, 11, 12, 14, 23, 30). Звіт подала Українська Гельсінська спілка з прав людини у 2016 році.

Щоб ознайомитися з альтернативним звітом, перейдіть за посиланням:

<https://helsinki.org.ua/publications/alternatyvna-dopo-vid-pro-vykonannya-ukrajinoju-evropejskoji-sotsialnoji-hartiji-perehlyanutoji/>

■ Доопрацювання та підписання звіту

Після завершення процесу внутрішнього координування та консультування з іншими зацікавленими сторонами, робоча група повинна переглянути проєкт звіту на основі коментарів і відгуків та підготувати остаточний звіт.

■ Подання звіту

Звіт потрібно надіслати в електронній формі на адресу DGI-ESC-Reporting-System@coe.int.

СПИСОК ОСНОВНИХ УЧАСНИКІВ ПІДГОТОВКИ ЩОРІЧНОГО ЗВІТУ

Тематичні групи	Співробітництво з відповідними міністерствами, відомствами, установами
Група 1 Працевлаштування, навчання та рівні можливості (статті 1, 9, 10, 15, 18, 20, 24)	Міністерство соціальної політики України координує підготовку остаточного звіту та відповідає за нього за співпраці: ► Міністерства освіти і науки України; ► Міністерства юстиції України; ► Міністерства фінансів України; ► Міністерства закордонних справ України; ► Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України; ► Державної служби України з питань праці; ► Державної служби статистики України; ► Фонду соціального страхування України; ► Всеукраїнських профспілок; ► Всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців.
Група 2 Охорона здоров'я, соціальне забезпечення та соціальний захист (статті 3, 11, 14, 23, 30).	Міністерство соціальної політики України координує підготовку остаточного звіту та відповідає за нього за співпраці: ► Міністерства охорони здоров'я України; ► Міністерства юстиції України; ► Міністерства закордонних справ України; ► Державної служби України з питань праці; ► Державної служби статистики України; ► Всеукраїнських профспілок; ► Всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців.

Група 3
Трудові права
(статті 2, 4-6, 21, 22,
26, 28, 29).

Міністерство соціальної політики України координує підготовку остаточного звіту та відповідає за нього за співпраці:

- Міністерства юстиції України;
- Міністерства закордонних справ України;
- Державної служби України з питань праці;
- Державної служби статистики України;
- Національної служби посередництва і примирення
- Всеукраїнських профспілок;
- Всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців.

Група 4
**Діти, сім'ї,
мігранти**
(статті 7, 8, 16, 17,
27, 31).

Міністерство соціальної політики України координує підготовку остаточного звіту та відповідає за нього за співпраці:

- Міністерства освіти і науки України;
- Міністерства юстиції України;
- Міністерства внутрішніх справ України;
- Міністерства регіонального розвитку України;
- Міністерства молоді та спорту України;
- Міністерства закордонних справ України;
- Державної міграційної служби України;
- Державної служби України з питань праці;
- Державної служби статистики України;
- Всеукраїнських профспілок;
- Всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців.

6. Труднощі на практиці (дотримання строків, мовні проблеми тощо)

На практиці підготовка звіту про застосування Європейської соціальної хартії викликає низку труднощів і викликів. Деякі з них потрібно виокремити, зокрема перелічені нижче.

■ Кадровий потенціал

Нестача людських ресурсів для підготовки звіту. До процесу підготовки звіту залучено лише 2–3 працівники/працівниці Міністерства соціальної політики України. Крім того, вони також виконують й інші функції. Тому це створює велику проблему для підготовки якісного звіту й координування всього процесу такої підготовки. Цю проблему потрібно вирішити. Необхідно також посилити спроможності осіб, відповідальних за цей процес, в тому числі за допомогою тренінгів і семінарів.

■ Отримання необхідної інформації

Під час підготовки звіту часто складно отримати інформацію. Центральні органи виконавчої влади та органи місцевої влади не надають інформацію чи вміст таких відомостей не відповідає вимогам і сфері застосування, необхідним для підготовки звіту щодо виконання Європейської соціальної хартії. Для вирішення цієї проблеми необхідно створити координаційну робочу групу, до якої увійдуть представники та представниці відповідних органів державної та місцевої влади, які також проойдуть навчання/тренінги з якісного написання та формування звітів.

■ Об'єднання інформації

Часто складно поєднати інформацію, отриману від інших міністерств і органів місцевої влади, оскільки такі відомості можна надати в різних форматах і обсяг вмісту в них також може різнитися. Для цього бажано розробити форму, яку потрібно надіслати разом із запитом, яка міститиме конкретні запитання та місце для надання відомостей (із позначеннями щодо форми даних тощо).

■ Дотримання строків

Вчасність звітування – важливе питання для виконання Україною своїх зобов'язань щодо звітування про статус і перебіг виконання Європейської соціальної хартії.

■ Мовний бар'єр

Крім того, часто виникають труднощі з перекладом звіту й відповідних висновків і рекомендацій стосовно України. Одним із способів подолання проблеми є залучення ресурсів у межах проєктів міжнародної технічної допомоги в Україні, в тому числі для підвищення спроможності співробітників Міністерства соціальної політики України.

РЕКОМЕНДАЦІЇ

■ 1. Необхідне посилення кадрового потенціалу в процесі підготовки та покращення координування між відповідними органами. Також потрібно активно залучати представників громадянського суспільства в робочі групи з підготовки звітів. Замість підготовки кількох альтернативних звітів від різних організацій, необхідно зосередити зусилля на створенні єдиного високоякісного звіту, що міститиме повну інформацію про статус виконання Європейської соціальної хартії в Україні.

■ 2. Для отримання повної інформації від міністерств та інших органів влади, пропонується розробити та впровадити аналогічні стандартні шаблони для подання відомостей. Цей підхід дає змогу уніфікувати інформацію та спростити обробку й об'єднання даних, необхідних для підготовки звіту. Типові форми шаблонів наведено в Додатку 2.

■ 3. Щоб вирішити питання перекладу необхідної інформації, пропонується залучити до цього процесу Міністерство закордонних справ України, а також допомогу відповідних проєктів і ресурсів, що тимчасово фінансуються донорами, які надають Україні цільову технічну підтримку й допомогу.

7. Досвід, здобутий із попередніх звітів

У період із 2008 до 2020 років Україна подала 12 звітів про застосування переглянутої Хартії.

Європейський комітет з соціальних прав надає висновки на основі оцінки виконання Європейської соціальної хартії. Інформація щодо ситуацій її недотримання доступна за посиланням:

[https://hudoc.esc.coe.int/eng#{%22sort%22:\[%22ESCPublication-Date%20Descending%22\],\[%22ESCDcType%22:\[%22FOND%22,%22Conclusion%22,%22Ob%22\]}](https://hudoc.esc.coe.int/eng#{%22sort%22:[%22ESCPublication-Date%20Descending%22],[%22ESCDcType%22:[%22FOND%22,%22Conclusion%22,%22Ob%22]})

Останній 12-й звіт було подано в січні 2020 року (<https://rm.coe.int/16805ac112>)

Нижче описано ситуації недотримання Хартії за групою 1 «**Працевлаштування, навчання та рівні можливості**» (Висновки за 2016 рік)

► **Пункт 1 статті 1 – Право на працю – Політика повної зайнятості**

Не було встановлено, що заходи політики щодо зайнятості були достатніми для подолання безробіття та сприяння створенню робочих місць.

► **Пункт 2 статті 1 – Право на працю – Вільний вибір роботи (заборона дискримінації, примусової праці й інші аспекти).**

Не було встановлено, що заборона дискримінації у сфері зайнятості ефективно здійснюється на практиці.

Законодавством не передбачено зміни тягаря доказування у справах про дискримінацію.

► **Пункт 3 статті 1 – Право на працю – Безоплатні служби працевлаштування**

Не було встановлено, що державні служби зайнятості діють ефективно.

► **Пункт 4 статті 1 – Право на працю – Професійна орієнтація, підготовка та перекваліфікація**

Не було встановлено, що право на професійну орієнтацію на ринку праці гарантовано.

► **Стаття 9 – Право на професійну орієнтацію.**

Не було встановлено, що право на професійну орієнтацію на ринку праці гарантовано.

► **Пункт 1 статті 10 – Право на професійну підготовку – Доступ до вищої технічної або університетської освіти**

Не було встановлено, що система середньої та вищої професійної освіти функціонує ефективно.

► **Пункт 2 статті 10 – Право на професійну підготовку – Виробниче навчання**

Не було встановлено, що існує ефективна система виробничого навчання.

► **Пункт 4 статті 10 – Право на професійну підготовку – Особи, які є безробітними протягом тривалого часу**

Не було встановлено, що ефективно вживаються чи підтримуються спеціальні заходи для перепідготовки та реінтеграції осіб, які є безробітними протягом тривалого часу.

► **Пункт 5 статті 10 – Право на професійну підготовку – Повне використання наявних програм**

Не було встановлено, що існує система фінансової допомоги для професійної освіти та підготовки.

► **Пункт 1 статті 15 – Право людей з інвалідністю на самостійність, соціальну інтеграцію та участь у житті суспільства – Професійна підготовка осіб з інвалідністю**

Право осіб з інвалідністю на освіту в межах загальних програм реалізується неефективно.

► **Пункт 2 статті 15 – Право людей з інвалідністю на самостійність, соціальну інтеграцію та участь у житті суспільства – Працевлаштування осіб з інвалідністю**

Не було встановлено, що зобов'язання з розумного влаштування виконується ефективно. Особам з інвалідністю не гарантована ефективна інтеграція у сферу зайнятості.

► **Пункт 3 статті 15 – Право людей з інвалідністю на самостійність, соціальну інтеграцію та участь у житті суспільства – Інтеграцій й участь осіб з інвалідністю в житті суспільства**

Не було встановлено, що антидискримінаційне законодавство охоплює галузі надання житла, транспорту та зв'язку.

► **Пункт 2 статті 18 – Право займатися прибутковою діяльністю на території держав інших Сторін – Спрощення наявних формальностей і зменшення державного мита й податків**

Не було встановлено, що Україна спростила наявні формальності та зменшила бюрократичні мита й інші збори, які сплачують іноземні працівники чи їхні роботодавці.

Тематична група 2 «Охорона здоров'я, соціальне забезпечення та соціальний захист» (Висновки за 2017 рік)

► **Пункт 2 статті 3 – Право на безпечні та здорові умови праці – Техніка безпеки й охорони праці**

Охоплення професійних небезпек конкретними законодавчими та нормативними актами у сфері техніки безпеки та охорони праці є недостатнім.

► **Пункт 3 статті 3 – Право на безпечні та здорові умови праці – Виконання правил техніки безпеки й охорони праці**

Система перевірок умов праці в частині техніки безпеки й охорони праці є неефективною.

► **Пункт 4 статті 3 – Право на безпечні та здорові умови праці – Служби охорони праці**

Немає стратегії розвитку служб охорони праці для всіх працівників.

► **Пункт 1 статті 11 – Право на охорону здоров'я – Усунення причин слабого здоров'я**

Заходи, вжиті для зниження смертності серед новонароджених та породіль, є недостатніми. Заходи, вжиті для гарантування ефективного доступу до медичного обслуговування, є недостатніми.

► **Пункт 2 статті 11 – Право на охорону здоров'я – Консультативно-просвітницькі служби**

Профілактика за допомогою скринінгу не використовується для покращення здоров'я населення.

► **Пункт 3 статті 11 – Право на охорону здоров'я – Профілактика захворювань та нещасних випадків**

Бракує ефективних програм імунізації та епідеміологічного моніторингу.

► **Стаття 23 – Право літніх людей на соціальний захист**

Рівень мінімальної пенсії є явно недостатнім.

► **Стаття 30 – Право на захист від бідності та соціального відчуження**

Бракує належного загального та скоординованого підходу до боротьби з бідністю та соціальним відчуженням.

Тематична група 3 «Трудові права» (Висновки за 2018 рік)

► **Пункт 5 статті 2 – Право на справедливі умови праці – Щотижневий відпочинок**

Працівники можуть відмовитися від свого права на відгул в обмін на грошову компенсацію.

► **Пункт 7 статті 2 – Право на справедливі умови праці – Робота в нічний час**

- Можливості переходу на роботу в денний час передбачено недостатньо.
- Законодавчі та нормативні акти не передбачають постійних консультацій із представниками працівників із питань умов роботи в нічний час і заходів, що вживаються для погодження потреб працівників з особливим характером роботи в нічний час.
- Законодавство не містить положень про обов'язковий медичний огляд перед прийняттям на роботу в нічний час і про подальші регулярні огляди.

► **Пункт 3 статті 4 – Право на справедливу винагороду – Заборона дискримінації чоловіків і жінок в оплаті праці**

Тягар доказування в справах про гендерну дискримінацію не змінився.

► **Пункт 4 статті 4 – Право на справедливу винагороду – Розумний строк попередження про звільнення**

Строки попередження не вважаються розумними в таких випадках:

- для працівників зі стажем роботи понад сім років – звільнення з огляду на зміну організації виробництва або праці чи скорочення штату; звільнення через непридатність за станом здоров'я, брак кваліфікації або відновлення на посаді попереднього працівника;
- для працівників зі стажем роботи понад п'ять років – припинення трудових відносин або звільнення з інших причин.

► **Пункт 5 статті 4 – Право на справедливу винагороду – Обмеження на відрахування із заробітної плати**

Після всіх дозволених відрахувань заробітна плата працівників із найнижчою заробітною платою недостатня для того, щоб вони могли забезпечувати себе або своїх утриманців.

Наявні гарантії, що не дають працівникам можливості відмовитися від свого права на обмежені відрахування із заробітної плати, є недостатніми.

► **Стаття 5 – Право на створення організацій**

Право громадян інших Договірних Сторін Хартії на створення профспілок обмежене.

► **Пункт 4 статті 6 – Право на укладання колективних договорів – Колективні дії**

- Державні службовці позбавлені права на страйк.

Обмеження права на страйк для працівників аварійно-рятувального, ядерного та транспортного сектору виходять за межі, дозволені статтею G Хартії.

► **Пункт 1 статті 26 – Право на гідне ставлення на роботі – Сексуальні домагання**

Не було встановлено, що у випадках сексуальних домагань є належні та ефективні засоби відшкодування (компенсація та відновлення на посаді).

► **Пункт 2 статті 26 – Право на гідне ставлення на роботі – Моральне насильство**

- Не було встановлено, що в розрізі відповідальності роботодавця є достатні й ефективні засоби правового захисту від морального (психологічного) насильства на робочому місці або у зв'язку з роботою.

- Не було встановлено, що у випадках морального (психологічного) насильства гарантовані належні й ефективні засоби відшкодування (компенсація та відновлення на посаді).

► **Стаття 28 – Право представників працівників на захист на підприємстві та умови, які мають створюватися для них**

- Представники працівників, які не є членами профспілки, не мають достатнього захисту від звільнення.

- Не було встановлено, що представники працівників ефективно захищені від інших упереджених дій, крім звільнення.

Тематична група 4 «Діти, сім'ї, мігранти» (Висновки за 2019 рік)

► **Пункт 1 статті 7 – Право дітей та підлітків на захист – Заборона працевлаштування осіб віком до 15 років**

- Визначення легкої роботи недостатньо точне;
- Заборона працевлаштування осіб віком до 15 років не гарантується на практиці.

► **Пункт 2 статті 7 – Право дітей та підлітків на захист – Заборона працевлаштування осіб віком до 18 років на небезпечні або шкідливі для здоров'я види діяльності**

Заборона працевлаштування осіб віком до 18 років на небезпечні або шкідливі для здоров'я види діяльності гарантована недостатньо.

► **Пункт 3 статті 7 – Право дітей та підлітків на захист – Заборона працевлаштування дітей, які здобувають обов'язкову освіту**

- Визначення легкої роботи недостатньо точне;
- тривалість робочого часу для дітей у віці 16–18 років, яким усе ще належить здобути обов'язкову освіту, є надмірною, і тому робота не може бути кваліфікована як легка.

► **Пункт 10 статті 7 – Право дітей та підлітків на захист – Спеціальний захист проти фізичних і моральних небезпек**

Не всі діти віком до 18 років захищені від сексуальної експлуатації.

► **Пункт 1 статті 8 – Право працюючих жінок на охорону материнства – Декретна відпустка**

Не встановлено, що на законодавчому рівні або на практиці є достатні гарантії для захисту працівників від тиску брати післяпологову відпустку тривалістю менш ніж шість тижнів.

► **Пункт 5 статті 8 – Право працюючих жінок на охорону материнства – Заборона на небезпечну, шкідливу для здоров'я або важку роботу**

У разі переведення на іншу посаду законом не гарантовано право повернутися на колишню посаду після закінчення відпустки у зв'язку з вагітністю, пологами та доглядом за дитиною.

► **Стаття 16 – Право сім'ї на соціальний, правовий та економічний захист**

- Жінкам не передбачено належного захисту від домашнього насильства ні в законі, ні на практиці.
- Не встановлено, що рівень допомоги сім'ям є достатнім.

► **Пункт 1 статті 17 – Право дітей та молоді на соціальний, правовий та економічний захист – Допомога, освіта та підготовка**

Співвідношення дітей, які перебувають у спеціалізованих закладах, до числа дітей, які перебувають під опікою або в інших закладах сімейного типу, занадто велике.

► **Пункт 2 статті 27 – Право працівників із сімейними обов'язками на рівні можливості та рівне ставлення до них – Відпустка для догляду за дитиною**

- Рівень допомоги під час відпустки для догляду за дитиною недостатній.
- Немає гарантії індивідуального, непередаваного права на відпустку для догляду за дитиною.

► **Пункт 1 статті 31 – Право на житло – Житло належного рівня**

Не встановлено, що вживаються достатні заходи для поліпшення незадовільних житлових умов ромів.

► **Пункт 2 статті 31 – Право на житло – Скорочення бездомності**

- Правовий захист осіб, яким загрожує виселення, є недостатнім.
- Не встановлено, що право на притулок гарантується належним чином.

Варто також зазначити щодо перших двох звітів, що Європейський комітет з соціальних прав ухвалив Висновки щодо України 2009 і 2010 років. Частина положень визнані такими, що відповідають вимогам Хартії; стосовно частини пунктів і статей, для яких ще не ухвалено висновків, зазначено, що потрібно надати додаткову інформацію.

Водночас деякі положення визнано такими, що не відповідають вимогам Хартії. Згідно з Висновками 2009 року щодо України, це стосується положень статті 23 «Право осіб літнього віку на соціальний захист»: сума мінімальної пенсії за віком визнана недостатньою як у випадку страхових внесків, так і соціальної допомоги.

За даними Висновків 2010 року, невідповідними Європейській соціальній хартії було визнано такі положення:

- положення пункту 7 «Робота в нічний час» статті 2 «Право на справедливі умови праці»: закон не передбачає обов'язковий медичний огляд осіб, що працюють у нічний час;
- пункт 4 статті 4 «Право на справедливу винагороду» про звільнення з роботи з попередженням у розумний строк: попередження за два місяці до звільнення недостатньо для працівників зі стажем від десяти років;
- пункт 5 статті 4 «Право на справедливу винагороду» про обмеження відрахування із заробітної плати: сума відрахування із заробітної плати необґрунтована й може позбавити працівників і членів їхніх родин коштів, необхідних для існування;
- пункт 4 статті 6 «Право на укладання колективних договорів» про право на колективні дії: Комітет вирішив, що ситуація в Україні не відповідала пункту 4 статті 6 через те, що всі службовці були позбавлені права на страйк.

Згідно з Висновками 2010 року щодо України, Україна не дотримується переглянутої Хартії: положення пункту 7 статті 2 «Право на справедливі умови праці» про роботу в нічний час: у законодавстві не передбачено обов'язкового медичного огляду для осіб, що працюють у нічний час; пункт 4 статті 4 «Право на справедливу винагороду» про звільнення з роботи з попередженням у розумний строк: попередження за два місяці до звільнення недостатньо для працівників зі стажем від десяти років; пункт 5 статті 4 «Право на справедливу винагороду» про обмеження відрахування із заробітної плати: сума відрахування із заробітної плати необґрунтована й може позбавити працівників і членів їхніх родин коштів, необхідних для існування; пункт 4 статті 6 «Право на укладання колективних договорів» про право на колективні дії: Комітет вирішив, що ситуація в Україні не відповідала пункту 4 статті 6 через те, що всі державні службовці були позбавлені права на страйк.

Згідно зі звітом щодо України 2013 року, який стосувався трудових прав, Комітет визнав майже половину пунктів і статей такими, що не відповідають Хартії (8 пунктів із 18, щодо 3 пунктів не було зроблено висновків через брак інформації). Тобто з часу попереднього звіту у 2009 році, ситуація в цій тематичній групі не змінилася. Якщо проаналізувати два висновки Комітету, за звітний період тривалістю в 4 роки, Україна

мала б здобути певні досягнення й відобразити їх у звіті. Однак протягом звітного періоду національне законодавство щодо питань, порушених Комітетом, суттєво не змінилося. Зокрема, це стосується відмінностей, виявлених згідно з пунктами 4 та 5 статті 4 про період попередження перед звільненням, обмеження на відрахування із заробітної плати, пунктом 7 статті 2 про роботу в нічний час, пунктом 4 статті 6 про заборону страйків державним службовцям. Ці висновки Комітету не змінилися з 2015⁹ року. Удруге встановивши невідповідність українського законодавства та практики вимогам Хартії, Комітет надав детальніші висновки. Якщо Україна не приведе національне законодавство у відповідність із Хартією, Комітет міністрів зможе виступити з реакцією. За відсутності змін протягом 4 років, як це спостерігали у випадку України, уряд матиме ще 4 роки. Отож, Комітет рекомендує Уряду врахувати надану інформацію в наступному звіті щодо заходів, ужитих для виправлення ситуації. Останні висновки Комітету з соціальних прав щодо України стосуються дитячої праці, зокрема дітей, які працюють в офіційній і тіньовій економіці, а також захисту дітей від усіх форм насильства, жорстокого ставлення й експлуатації. Україна ухвалила всі положення згаданої групи, крім статті 19 та пункту 3 статті 31. 11-й звіт щодо застосування цієї угоди було подано Раді Європи 6 червня 2019 року.

Звіт про Україну стосується 23 ситуацій і містить:

- 7 висновків щодо відповідності: статті 7.7, 7.8, 7.9, 8.2, 8.3, 27.1 та 27.3;
- 11 висновків про невідповідність: статті 7.1, 7.2, 7.3, 7.10, 8.1, 8.5, 16, 17.1, 27.2, 31.1 та 31.2.

Щодо інших 5 ситуацій, що стосуються статей 7.4, 7.5, 7.6, 8.4 та 17.2, Комітету потрібна додаткова інформація для оцінки ситуації.

Комітет усе більше стурбований поведінкою із дітьми в ситуації нерегулярної міграції, незалежно від того, чи вони мігрують у супроводі дорослих; дітьми, які шукають притулку, зокрема їх доступом до належного та безпечного житла. Крім того, Комітет підкреслив проблему дитячої бідності та соціального відчуження, наголосивши на зобов'язанні України вживати всіх належних і необхідних заходів для подолання й викорінення цього явища. До того ж Комітет наголосив на важливості ліквідації гендерної дискримінації та захисту прав жінок, які працюють, під час вагітності та пологів, а також у зв'язку з роботою в нічний час і в небезпечних та шкідливих для здоров'я умовах праці.

Як показує аналіз звіту, Україна в цілому має правову й інституційну базу для виконання своїх зобов'язань за ратифікованими статтями Хартії. Мета механізму контролю полягає не в тому, щоб примусити чи накласти санкції, але й щоб моніторити впровадження положень Хартії й допомогти державі, надавши відповідні рекомендації.

Щоб ознайомитися з останніми висновками Європейського комітету з прав людини щодо України, перейдіть за посиланням: <https://rm.coe.int/european-committee-of-social-rights-conclusions-2019-ukraine-ukr-/16809e21f3>

9. <https://www.msp.gov.ua/files/evrointegro/2014.pdf>

8. Рекомендації

Під час підготовки Звіту необхідно звертати увагу на таке:

- ретельно підготуйте всі матеріали й інформацію, які буде включено у звіт;
- підготуйте та викладіть інформацію, дотримуючись структури в наданій формі;
- звертайте особливу увагу на те, яку інформацію потрібно навести у Звіті;
- наведіть детальне пояснення запитання про положення, щодо яких Комітет не зміг прийти до висновку та надати роз'яснення.

Для подальшого успішного виконання Хартії в українській правовій системі та впровадження її статей, необхідно виконати такі дії:

- дотримуватися соціальних зобов'язань, узятих Україною;
- належно й конструктивно впроваджувати європейські соціальні стандарти, закріплені в Європейській соціальній хартії;
- сформувати законодавство про соціальне забезпечення відповідно до норм Європейської соціальної хартії (водночас позитивні оголошені наміри не було перетворено в новітню високоякісну модель соціального забезпечення).

Додаток 1

Сфера застосування положень у тлумаченні ЄКСП

ГРУПА 1 ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ, НАВЧАННЯ ТА РІВНІ МОЖЛИВОСТІ

Стаття 1

■ **Пункт 1.** Політику повної зайнятості потрібно впроваджувати за допомогою економічних заходів, які сприяють створенню та збереженню робочих місць, допомогти тим, хто втратив роботу.

■ **Пункт 2.** Цей пункт охоплює різні питання:

- ▶ 1. Заборона всіх форм дискримінації у сфері працевлаштування;
- ▶ 2. Заборона примусової праці;
- ▶ 3. Заборона будь-якої практики, що може перешкоджати праву працівників заробляти на життя роботою, яку вони виконують добровільно.

Згідно з пунктом 2 статті 1, законодавство має забороняти будь-яку дискримінацію у сфері працевлаштування за ознакою статі, раси, етнічного походження, віросповідання, інвалідності, віку, сексуальної орієнтації та політичних поглядів.

Закон має ефективно забороняти дискримінацію. Він має передбачати принаймні таке:

- ▶ повноваження анулювати, скасувати, відмінити чи змінити будь-яке положення, що суперечить принципу рівного поводження, у колективних угодах, трудових договорах чи власних регламентах підприємств;
- ▶ захист від звільнення чи інших дій у відповідь із боку роботодавця, щодо працівника, який подав скаргу чи позов до суду;
- ▶ належні й ефективні засоби правового захисту у випадку звинувачення в дискримінації; заходи правового захисту, доступні жертвам дискримінації, повинні бути належними, пропорційними та стримувальними.

Що стосується дискримінації за ознакою громадянства, хоча Держава-сторона може надавати громадянам інших держав доступ до працевлаштування на своїй території за наявності дозволу на роботу, вона не може заборонити громадянам Держави-сторони загалом займати посади з інших причин, ніж ті, що викладено в статті 6 Хартії.

Примусову чи обов'язкову працю має бути заборонено в усіх її формах. Визначення

примусової чи обов'язкової праці засновується на статті 4 Європейської конвенції з прав людини та Конвенції 29 Міжнародної організації праці: «будь-яка робота або служба, що вимагається від будь-якої особи під загрозою певного покарання, для котрої ця особа не запропонувала добровільно своїх послуг» (пункт 1 статті 2). Воно також охоплює примушування працівника до виконання роботи, яку він раніше погоджувався робити добровільно, але яку пізніше не захотів виконувати. За певних обставин воно також може включати роботу у в'язниці. Деякі види іншої практики можуть призвести до проблем відповідно до пункту 2 статті 1, зокрема щодо тривалості служби на заміну військовій службі.

Пункт 3. Має бути гарантовано наявність безкоштовних і ефективних служб зайнятості. Базові послуги з працевлаштування, як-от реєстрація шукачів роботи й сповіщення про вакансії, мають надаватися безкоштовно.

Пункт 4. Усім працівникам має бути гарантовано професійну орієнтацію та перекваліфікацію для всіх. Особи з інвалідністю повинні проходити спеціалізовану орієнтацію та підготовку.

Стаття 9

Стаття 9 встановлює право на професійну орієнтацію в системі освіти, з інформацією про навчання та доступом до нього, про ринок праці, професійну підготовку та перекваліфікацію й планування кар'єри.

Оцінюючи служби професійної орієнтації, основними чинниками, які беруть до уваги, є конкретні обов'язки, те, як вони організовані та працюють, скільки на них витрачають коштів, їх укомплектованість персоналом і кількість осіб, які вони обслуговують. Професійна орієнтація особливо стосується молодих людей, які покинули школу, шукачів роботи та безробітних.

Професійна орієнтація для осіб з інвалідністю розглядається в статті 15 Хартії для країн, що прийняли обидва положення.

Таку орієнтацію має надавати достатня кількість кваліфікованого персоналу, як-от консультанти з питань кар'єри, психологи та вчителі, достатній кількості осіб, вона має отримувати належне державне фінансування. Доступна інформація та заходи, застосовані для її поширення, мають охоплювати якомога ширшу аудиторію.

Насамкінець, усім, зокрема не громадянам, має бути гарантовано рівне ставлення в питаннях професійної орієнтації.

Відповідно до Додатка до Хартії, громадяни інших Держав-сторін, які законно проживають чи регулярно працюють у відповідній країні, повинні отримувати рівне ставлення. Це означає, що тривалість проживання або умови працевлаштування та взаємні договори несумісні з цим положенням Хартії.

Стаття 10

Пункт 1. Забезпечення чи сприяння технічній та професійній підготовці для всіх, зокрема загальній і середній спеціальній освіті, вищій університетській і неуніверситетській

освіті та безперервній освіті; забезпечення доступу до вищої технічної й університетської освіти засновується виключно на особистих здібностях.

Громадянам інших Держав-сторін, які законно проживають чи постійно працюють у відповідній країні, має бути надано рівний доступ до професійної підготовки.

■ **Пункт 2.** Забезпечення чи сприяння системі виробничого навчання й іншим регулярним програмам професійної підготовки хлопців і дівчат, поєднання теорії та практики. Не громадяни повинні отримувати рівне ставлення, як зазначено в пункті 1.

■ **Пункт 3.** Забезпечення чи заохочення належних і легкодоступних програм професійної підготовки дорослих працівників і безробітних осіб та спеціальних програм перепідготовки дорослих працівників у відповідь на технологічний прогрес чи нові тенденції у сфері зайнятості. Не громадяни повинні отримувати рівне ставлення, як зазначено в пункті 1.

■ **Пункт 4.** Забезпечення чи заохочення спеціальних заходів перепідготовки та реінтеграції осіб, які є безробітними протягом тривалого часу (не працюють понад дванадцять місяців). Не громадяни повинні отримувати рівне ставлення, як зазначено в пункті 1.

■ **Пункт 5.** Заохочення повного використання наявних програм через вжиття таких належних заходів, як:

- ▶ а) зменшення або скасування будь-яких внесків або зборів;
- ▶ б) надання фінансової допомоги, як-от гранти на навчання та позики з низькою відсотковою ставкою;
- ▶ в) зарахування до нормованих робочих годин часу, витраченого працівником на вимогу його роботодавця на додаткову професійну підготовку;
- ▶ г) забезпечення шляхом адекватного контролю, після консультацій з організаціями роботодавців і працівників, ефективності виробничого навчання.

Стаття 15

Особи з інвалідністю повинні повноцінно користуватися правами як громадяни щодо забезпечення правами на самостійність, соціальну інтеграцію та участь у житті суспільства.

■ **Пункт 1.** Законодавство, спрямоване на боротьбу з дискримінацією за ознакою інвалідності в освіті. Таке законодавство повинно щонайменше вимагати вагомих підстав для спеціальних або окремих систем освіти та надавати ефективні засоби правового захисту тим, кого незаконно виключили, відокремили або іншим чином позбавили ефективного права на освіту.

Усі особи з інвалідністю мають право на освіту та навчання: загальну, обов'язкову базову й подальшу освіту, а також на професійну освіту, зокрема вищу. Особи з інвалідністю (діти, підлітки, дорослі) мають бути інтегровані в загальні заклади; у межах загальних програм їм мають бути доступні освіта та навчання або, коли це видається неможливим, у спеціалізованих закладах; Держави-сторони повинні продемонструвати відчутний прогрес у створенні освітніх систем, які нікого не виключають.

■ **Пункт 2.** Законодавство, спрямоване на боротьбу з дискримінацією за ознакою інвалідності у сфері працевлаштування. Доступ до працевлаштування на відкритому ринку праці для осіб з інвалідністю, зокрема через адаптацію робочих умов до потреб осіб з інвалідністю (розумне пристосування). На роботодавця мають накладатися зобов'язання вживати заходів відповідно до вимоги розумного пристосування, щоб забезпечити ефективний доступ до працевлаштування та зберегти зайнятість осіб з інвалідністю, зокрема осіб, які стали інвалідами в період їх зайнятості в результаті нещасного випадку на виробництві або професійного захворювання.

Полегшені умови працевлаштування мають бути створені для тих осіб, які не можуть інтегруватися на відкритому ринку праці. Їх метою має бути допомога таким особам увійти на відкритий ринок праці, вони повинні гарантувати у випадках, де основною діяльністю є виробництво, дотримання основних положень трудового законодавства, зокрема право на справедливую винагороду.

■ **Пункт 3.** Мають бути ліквідовані перешкоди до спілкування та пересування, що надають доступ особам з інвалідністю до транспорту (земля, залізниці, море та повітря), житла (громадського, соціального та приватного), культурної діяльності й відпочинку (соціальних і спортивних заходів). Потрібно вжити позитивних заходів і гарантувати повноцінну участь осіб з інвалідністю.

Потрібно запровадити законодавство про боротьбу з дискримінацією за ознакою інвалідності у всіх згаданих у цьому пункті сферах, а також ефективні заходи правового захисту для тих, з ким поводяться незаконно.

Стаття 18

■ **Пункт 1.** Ліберальне застосування наявних норм щодо права займатися прибутковою діяльністю для іноземних працівників і самозайнятих осіб, які є громадянами Держави-сторони та які подають заявку на дозвіл на роботу в іншій Державі, а також щодо членів їхніх родин, яким дозволено прибути в країну з метою возз'єднання сім'ї.

■ **Пункт 2.** Право іноземних працівників на виконання формальностей, необхідних для здійснення прибуткової діяльності з країни призначення та з країни походження з метою одночасного отримання в розумний строк дозволів на проживання й роботу, подавши одну заяву.

■ **Пункт 3.** Періодична лібералізація норм, що регулюють працевлаштування іноземних працівників.

Умови, що стосуються доступу іноземних працівників до національного ринку праці не повинні бути надмірно обмежувальними. Обмеження доступу для осіб, які законно проживають упродовж певного періоду на території іншої Держави-сторони, потрібно поступово скасовувати. Продовження строку дії дозволу на проживання у випадку втрати роботи, щоб надати достатньо часу для пошуку нової роботи.

■ **Пункт 4.** Право громадян залишити свою країну, щоб займатися прибутковою діяльністю на території іншої Держави-сторони.

Стаття 20

Пункти а, b, c та d: право на рівне ставлення до жінок і чоловіків на всіх етапах трудового життя – доступ до працевлаштування, винагороди й інших умов роботи, зокрема звільнення та інші форми завдання шкоди, професійної підготовки, орієнтації та кар'єрного росту, а також соціального забезпечення. Принцип рівного ставлення до жінок і чоловіків розуміють як відсутність прямої чи непрямой дискримінації за ознакою статі.

Право жінок і чоловіків на рівноправність має бути достатньо детально гарантовано законом. Будь-яке законодавство, нормативно-правовий акт чи інший адміністративний захід, що не відповідає принципу рівноправності, має бути скасовано або анульовано. Національне законодавство має передбачати належні й ефективні заходи правового захисту на випадок стверджуваної дискримінації в оплаті праці. Тягар доведення потрібно змістити. Усі, хто страждають від дискримінації за ознакою статі, повинні мати право на належну компенсацію, тобто компенсацію, якої достатньо, щоб покрити завдану жертві шкоду та стати стримувальним чинником для правопорушника. Працівники, які намагаються здійснити своє право на рівноправність, повинні бути захищені законом від усіх форм відплати з боку роботодавців.

Стаття 24

Згідно зі статтею 24, наведені нижче причини вважаються поважними для розірвання трудового договору:

- i) причини, пов'язані з можливостями чи поведінкою працівника, певні економічні причини;
- ii) ці причини мають «засновуватися на операційних вимогах підприємства, установи чи служби».

У додатку до статті 24 перелічено причини, через які заборонено припиняти працевлаштування. Заборона на припинення працевлаштування через більшість із цих причин також є вимогою щодо дотримання інших статей Хартії.

У статті 24 розглянуто лише дві причини, зокрема:

- а) подання скарги чи участь у провадженні проти роботодавця через стверджуване порушення законів чи нормативних актів або звернення до компетентних адміністративних органів.
Національне законодавство чи судова практика повинні містити заходи захисту від звільнення через розплату.
- б) тимчасова відсутність на роботі через хворобу чи травму. У таких випадках може бути встановлено часове обмеження для захисту від звільнення.

Будь-який працівник, що вважає себе звільненим без поважної причини, повинен мати право оскаржити таке звільнення до неупередженого органу. Працівникам, звільненим без поважної причини, має бути надано належну компенсацію чи інший належний засіб судового захисту. Системи компенсування вважаються належними, якщо вони передбачають такі положення:

- відшкодування фінансових збитків, понесених від дати звільнення до дати рішення апеляційного органу, можливість відновлення на посаді;
- та/або компенсація достатньо високого рівня з метою відмовити роботодавця та відшкодувати збитки, завдані працівнику.

ГРУПА 2

ОХОРОНА ЗДОРОВ'Я, СОЦІАЛЬНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТА СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ

Стаття 3

Пункт 1. Держави-сторони повинні сформувати національну політику щодо охорони праці та безпеки й періодично переглядати її. Органи влади повинні консультуватися з організаціями роботодавців і працівників під час формування національної політики та стратегій у цій сфері. Потрібно прагнути до покращення охорони праці та безпеки, серед іншого, через заходи з навчання та дослідження.

Пункт 2. Запровадження політики в галузі охорони праці та безпеки має передбачати ухвалення рамкового законодавства, що стосується всіх аспектів здоров'я, безпеки та умов праці, а також ухвалення нормативних актів щодо конкретних ризиків роботи з небезпечними реагентами та речовинами (зокрема, азбестом, іонізуючою радіацією та хімічними речовинами). Нормативні акти щодо охорони праці та безпеки мають охоплювати всіх працівників, зокрема тимчасових і samozайнятих, усі робочі місця й усі галузі діяльності. Такі нормативні акти потрібно складати після консультацій з організаціями роботодавців і працівників.

Пункт 3. Держава-сторона має передбачити застосування нормативних актів щодо охорони праці та безпеки за допомогою заходів нагляду. Дотримання цього зобов'язання оцінюють з урахуванням змін у кількості та частоті нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань, а також через створення та підтримку ефективної системи інспекцій (тобто проведення «мінімальної кількості інспекцій на регулярній основі» і впровадження ефективної та стримувальної системи штрафів у випадку порушення нормативних вимог).

Пункт 4. Держава-сторона повинна надати всім працівникам усіх галузей економіки та всіх підприємств доступ до послуг охорони праці. Ці послуги можуть спільно надавати кілька підприємств. Якщо послуги охорони праці не впроваджено на кожному підприємстві, органи влади повинні після консультування з організаціями роботодавців і працівників розробити для цих цілей стратегію.

Стаття 11

Пункт 1. Згідно зі статтею 11, охорона здоров'я означає фізичний і психічний добробут відповідно до визначення охорони здоров'я в Конституції Всесвітньої організації охорони здоров'я (ВООЗ), яке прийняли всі Сторони Хартії. Система охорони здоров'я повинна бути здатна належно відповісти на ризики здоров'ю, яких можна уникнути, тобто ті, якими можна керувати за допомогою заходів із боку людей. Така система охорони здоров'я має бути доступна всім без виключення. Витрати на охорону здоров'я принаймні частково має нести суспільство в цілому. У забезпеченні лікування не повинно бути непотрібних затримок. Доступ до лікування має засновуватися на прозорих критеріях. Має бути належне кадрове забезпечення та ресурси. Умови перебування в лікарнях повинні бути задовільними й сумісними з людською гідністю.

Пункт 2. Потрібно запровадити заходи для запобігання діяльності, що шкодить здоров'ю, як-от куріння, вживання алкоголю й наркотиків, а також розвинути відчуття власної відповідальності, зокрема щодо таких аспектів, як здорове харчування, статеве

виховання й охорона навколишнього середовища. Статеве виховання має забезпечуватися в школах протягом усього періоду навчання. Вагітні жінки та діти повинні мати право на безкоштовні та регулярні медичні огляди й скринінги. Безкоштовні медичні огляди мають проводитися впродовж усього періоду навчання. Також має бути передбачено скринінги на хвороби, що відповідають за передчасну смертність.

Пункт 3. Має бути достатньо вдосконалене та детальне законодавство й спеціальні запобіжні та захисні заходи, що стосуються забруднення повітря, води та надмірного шуму, ядерних ризиків, азбесту, безпеки харчових продуктів, а для Держав-сторін, які не ухвалили статтю 31, – стандарти охорони здоров'я у сфері житлового забезпечення. Також має бути наявна політика запобігання курінню, алкоголізму та залежності від наркотиків, широко доступна програма вакцинування та заходи боротьби з інфекційними захворюваннями. Насамкінець, потрібно запровадити заходи запобігання нещасним випадкам на дорозі, удома, під час дозвілля та на робочому місці, окрім нещасних випадків на роботі, яких стосується стаття 3.

Стаття 14

Пункт 1. Мережа соціальних служб для допомоги людям досягнути чи підтримувати добробут і подолати будь-які можливі проблеми соціальної адаптації. Зокрема, соціальні послуги включають консультування, настанови, реабілітацію й інші форми підтримки від соціальних працівників, послуги допомоги з хатньою роботою (допомога з утриманням будинку, особистою гігієною, соціальна підтримка, доставка їжі), догляд за місцем проживання й невідкладна соціальна допомога (притулки). Згідно з пунктом 1 статті 14, загальну організацію та функціонування соціальних служб переглянуто.

Доступ до соціальних служб має гарантуватися тим, у кого немає особистих можливостей чи засобів, зокрема вразливим групам населення й особам, які мають соціальні проблеми. Вразливі групи, як-от діти, сім'ї, люди літнього віку, люди з інвалідністю, молоді люди з проблемами, молоді правопорушники, біженці, бездомні, алко- та наркозалежні, жертви домашнього насильства, колишні ув'язнені, повинні мати змогу на практиці користуватися соціальними послугами.

Ефективний і рівний доступ до соціальних послуг передбачає:

- індивідуальне право на доступ до консультування й настанови від соціальних служб;
- захист прав клієнта, зокрема наявність засобів правового захисту;
- послуги мають надаватися безкоштовно для осіб, у яких немає фінансових ресурсів, і можуть надаватися за плату для інших осіб;
- географічне розповсюдження цих послуг має бути достатньо широким;
- соціальні служби повинні мати ресурси, що відповідають їх обов'язкам і мінливим потребам користувачів.

Пункт 2. Держава-сторона зобов'язана підтримувати волонтерську галузь (неурядові організації й інші асоціації), приватних осіб і компанії, що намагаються створити служби соціального забезпечення. Державні та приватні служби мають належним чином координуватися, кількість доступних постачальників послуг не має впливати на рівний доступ до них і їхню ефективність. Також має бути створено ефективну систему запобігання та наглядово-виправну систему.

Стаття 23

Щоб дати змогу людям літнього віку якомога довше залишатися повноправними членами суспільства, пенсій та інших державних пільг має бути достатньо, щоб вести «гідне життя». Щоб оцінити національну ситуацію, пенсії потрібно пов'язувати з індексацією та порівнювати із середнім рівнем заробітної плати й загальною вартістю життя.

Людам літнього віку потрібно надавати інформацію про доступні їм послуги та ресурси (про обсяг і вартість послуг допомоги по дому, послуги на рівні громади, спеціальний догляд тощо).

Потреби людей літнього віку потрібно враховувати в національній і місцевій політиці щодо житлового забезпечення. Національна політика повинна допомагати людям літнього віку якнайдовше залишатися у власних домівках через надання захищеного/підтримуваного житла й допомоги для адаптації у своїх помешканнях.

Мають існувати програми охорони здоров'я та послуги для людей літнього віку, визначені державі як необхідні (зокрема, догляд удома/послуги медичної допомоги).

Людам літнього віку, що проживають у спеціалізованих установах, має бути гарантовано право на належний догляд і послуги, право на конфіденційність, особисту гідність і участь у рішеннях, що стосуються житлових умов у відповідній установі. Для людей літнього віку має бути достатньо інституційних ресурсів.

Стаття 30

Держави-сторони повинні затвердити комплексний і скоординований підхід із метою зменшення рівня бідності та соціального відчуження. Ужиті заходи повинні усувати перешкоди для осіб, які проживають чи перебувають під загрозою проживання в ситуації соціального відчуження та бідності, а також їхніх родин, сприяти їх доступу до основних соціальних прав, зокрема працевлаштування, житла, навчання, освіти, культури та соціальної й медичної допомоги.

Заходи повинні посилювати доступ до соціальних прав, покращувати процедури та керування пільгами й послугами, розширювати інформацію про соціальні права та пов'язані пільги, боротися з психологічними та соціально-культурними перешкодами для доступу до прав.

Доки існує бідність і соціальне відчуження, мають збільшуватися ресурси, що використовуються для уможливлення здійснення соціальних прав. Для досягнення цілей стратегії має бути виділено належні ресурси.

Заходи, ухвалені в контексті цієї статті, потрібно переглянути й адаптувати до нових ситуацій. Соціальні партнери та громадянське суспільство повинні взяти участь у формулюванні, оцінюванні й адаптації заходів.

ГРУПА 3 ТРУДОВІ ПРАВА

Стаття 2

■ **Пункт 1.** Встановлення обґрунтованих обмежень щоденних і щомісячних годин роботи через законодавство, нормативні акти, колективні договори чи будь-які інші засоби; щотижневі години роботи потрібно зменшити до рівня, що дозволяє збільшувати виробництво; заходи щодо гнучкості робочого часу повинні застосовуватися в межах точної нормативно-правової бази, а для встановлення середньої кількості робочих годин потрібно забезпечити обґрунтований проміжок часу.

■ **Пункт 2.** Має бути гарантовано право на державні свята зі збереженням оплати; робота в державні свята має дозволятися лише в спеціальних випадках; робота, яку виконують у державні свята, має оплачуватися принаймні за подвійною ставкою.

■ **Пункт 3.** Має бути гарантовано право на щонайменше чотири тижні щорічної оплачуваної відпустки; щорічна відпустка не повинна замінюватися фінансовою компенсацією; дні хвороби чи травми під час щорічної відпустки має бути дозволено використати в інший час.

■ **Пункт 4.** Застосування заходів запобігання для усунення ризиків у небезпечних чи шкідливих для здоров'я професіях: якщо досі не було можливості усунути чи достатньо зменшити ці ризики, працівникам під загрозою таких ризиків має гарантуватися певна форма компенсації, як-от скорочений робочий час чи додаткова оплачувана відпустка.

■ **Пункт 5.** Право на щотижневий відпочинок, який за можливості має збігатися з днем, що за традиціями або звичаями відповідної країни чи регіону визнається днем відпочинку; щотижневий відпочинок не можна замінити компенсацією, від нього також не можна відмовитися.

■ **Пункт 6.** Працівникам має бути гарантовано право на письмову інформацію після початку роботи. Ця інформація повинна стосуватися важливих аспектів трудових відносин.

■ **Пункт 7.** Для працівників, що виконують роботу в нічний час, має бути гарантовано компенсаційні заходи.

Стаття 4

■ **Пункт 1.** Заробітна плата повинна гарантувати гідний рівень життя всім працівникам. Мінімальна чиста заробітна плата повинна становити принаймні 60% від національної чистої середньої заробітної плати.

■ **Пункт 2.** Працівникам має бути гарантовано право на збільшену винагороду за понаднормову роботу; якщо для компенсації понаднормової роботи надається відпустка, вона має бути довшою, ніж відпрацьовані понаднормові години.

■ **Пункт 3.** У законодавстві має бути чітко передбачено право на рівну оплату без дискримінації за ознакою статі. У національному законодавстві має бути передбачено належні й ефективні засоби правового захисту на випадок можливої дискримінації в заробітній платі за ознакою статі.

■ **Пункт 4.** Усім працівникам має бути гарантовано право на сповіщення про припинення працевлаштування в розумний період.

■ **Пункт 5.** Має бути гарантовано право всіх працівників на відрахування із заробітної плати лише за обставин, які чітко визначено в юридичному документі (законі, нормативному акті, колективному договорі чи арбітражному рішенні).

Стаття 5

профспілки й асоціації роботодавців повинні мати змогу вільно організовуватися без попереднього дозволу, а первинні формальності, як-от подання заяви та реєстрації, мають бути простими й легкими. Ці організації мають бути незалежними в питаннях, що стосуються їх організації чи функціонування. Вони повинні мати змогу вільно утворювати федерації та приєднуватися до аналогічних міжнародних організацій. Працівники повинні мати змогу не лише вільно приєднуватися до профспілок, але й утворювати їх. Національне законодавство має гарантувати право працівників приєднуватися до профспілок та передбачати ефективне покарання й заходи правового захисту в разі порушення такого права. Це також стосується свободи роботодавців організовуватися.

Профспілки й організації роботодавців повинні мати широку автономію в питаннях їх внутрішньої структури чи функціонування. Вони мають право ефективно здійснювати свою діяльність і розробляти робочу програму. Будь-яке надмірне втручання з боку Держави становить порушення статті 5. Національне законодавство може забороняти участь у різних процедурах консультування та колективних переговорів лише учасникам профспілок. Стаття 5 застосовується до державного та приватного секторів. Держава-сторона має право обмежити чи скасувати право збройних сил на організацію. Може бути обмежено право поліції організовуватися, але її представників не може бути позбавлено всіх їхніх прав на профспілки.

Стаття 6

■ **Пункт 1.** Сприяння спільному консультуванню між працівниками та роботодавцями чи організаціями, які їх представляють, у всіх питаннях взаємних інтересів на національному, регіональному, секторальному рівнях чи на рівні підприємства в приватному та державному секторах (зокрема, у державній службі).

■ **Пункт 2.** Сприяння праву організацій працівників і роботодавців на вільні й добровільні колективні переговори й укладення колективних договорів; право державних службовців на участь у визначенні їх умов праці.

■ **Пункт 3.** Сприяння добровільній і незалежній процедурі примирення, посередництва та/або арбітражу з метою спрощення розв'язання колективних конфліктів, що стосуються укладення колективних договорів чи зміни через колективні переговори умов праці, викладених у наявному колективному договорі, а також для врегулювання конфліктів, які можуть виникати між державною адміністрацією та її працівниками.

■ **Пункт 4.** Гарантія в законодавстві чи судовій практиці права закликати до страйку чи брати участь у ньому у зв'язку з конфліктом інтересів між роботодавцями та працівниками, зокрема державними службовцями.

Процесуальні вимоги, пов'язані зі здійсненням права на страйк (наприклад, мирове зобов'язання, попереднє схвалення працівниками, періоди роздумів і переговорів тощо), не повинні надмірно обмежувати таке право.

Страйк не повинен вважатися порушенням договірних зобов'язань страйкуючих працівників, яке може призвести до порушення їхнього трудового договору. Він має супроводжуватися заборонаю звільнення.

Стаття 21

Право працівників приватних чи державних підприємств та/або їх представників бути повідомленими про всі питання, що стосуються їхнього робочого середовища, а також на своєчасне консультування з ними щодо запропонованих рішень, які можуть суттєво вплинути на інтереси працівників.

Працівники повинні мати засоби правового захисту на випадок порушення цих прав. Для роботодавців, які не виконують свої зобов'язання за статтею, також має бути передбачено санкції.

Стаття 22

Право працівників приватних і державних підприємств та/чи їхніх представників на участь у процесі ухвалення рішень і нагляді за дотриманням норм у всіх питаннях, охоплених статтею 22.

Працівники повинні мати засоби правового захисту на випадок порушення цих прав. Для роботодавців, які не виконують свої зобов'язання за статтею, також має бути передбачено санкції.

Стаття 26

Пункт 1. Стосується форм поведінки, яка вважається сексуальними домаганнями на робочому місці чи у зв'язку з роботою. Наявні заходи повинні гарантувати ефективний захист працівників від сексуальних домагань. Цей пункт також стосується відповідальності роботодавців та/чи їх працівників. Мають бути наявні ефективні заходи правового захисту для жертв і відшкодування матеріальної та моральної шкоди, зокрема належна компенсація. Тягар доведення має бути зміщено, а також вжито заходів для підвищення обізнаності й запобігання сексуальним домаганням.

Пункт 2. Стосується форм поведінки, яка вважається психологічним насильством на робочому місці чи у зв'язку з роботою. Наявні заходи повинні гарантувати ефективний захист працівників від психологічного насильства. Цей пункт також стосується правового захисту від психологічного насильства й відповідальності роботодавців та/чи їх працівників. Мають бути наявні ефективні заходи правового захисту для жертв і відшкодування матеріальної та моральної шкоди, зокрема належна компенсація. Тягар доведення має бути зміщено, а також вжито заходів для підвищення обізнаності й запобігання психологічному насильству.

Стаття 28

Це положення гарантує право представників працівників на захист на підприємстві та на певних об'єктах. Воно доповнює статтю 5, у якій передбачено аналогічне право щодо представників профспілок.

Термін «представники працівників» означає осіб, які вважаються такими відповідно до національного законодавства чи практики.

Захист має охоплювати заборону звільнення на підставі того, що особа є представником працівників, і захищати від шкоди працевлаштуванню, крім звільнення. Ресурси, які потрібно надати, можуть включати, зокрема, оплачувану відпустку, фінансові внески в раду працівників, використання приміщень і матеріалів для роботи ради працівників тощо.

Стаття 29

Представники працівників мають право бути своєчасно поінформованими про плани роботодавця на масове звільнення, а також на консультування з ними щодо цього питання. Масові звільнення – це звільнення, що стосуються кількох працівників протягом зазначеного в законі періоду, і вчинене з причин, які не стосуються окремих працівників, а пов'язане зі скороченням чи зміною діяльності підприємства.

Процедури консультування повинні відбуватися своєчасно, перед скороченням. Мета процедури консультування, яка повинна охоплювати принаймні «способи й засоби» уникнення колективних скорочень чи їх обмеження, а також заходи підтримки.

Права на консультування можуть супроводжуватися гарантіями того, що їх можна здійснити на практиці.

ГРУПА 4 ДІТИ, СІМ'Ї, МІГРАНТИ

Стаття 7

■ **Пункт 1.** Мінімальний вік для працевлаштування у всіх секторах економіки, зокрема в сільському господарстві, і на всіх робочих місцях, у тому числі в сімейних підприємствах і приватних господарствах, встановлено на рівні 15 років, хоча наявні винятки для дітей, зайнятих у легкій роботі, що не має ризику шкоди для їх здоров'я, психіки чи освіти.

■ **Пункт 2.** Мінімальний вік для працевлаштування у визначених професіях, які вважаються небезпечними чи шкідливими для здоров'я та мають бути зазначені в законодавстві, становить 18 років, хоча існують випадки, коли така робота дозволена, якщо вона важлива для професійної підготовки, за умови дотримання суворих умов.

■ **Пункт 3.** Заборона зайнятості дітей, які ще не закінчили обов'язкову освіту, на роботі, що позбавить їх можливості повноцінно здобувати освіту. Національне законодавство має обмежувати години роботи під час навчального року та пропонувати достатній час на відпочинок під час канікул.

■ **Пункт 4.** Обмеження годин роботи осіб віком до 18 років у законодавстві, нормативних актах, договорах чи практиці мають враховувати їх потреби в розвитку, а зокрема в професійній підготовці.

■ **Пункт 5.** Право молодих працівників та стажерів на справедливую заробітну плату чи інші належні виплати, визначені у зв'язку з основною чи мінімальною заробітною платою, що виплачується дорослим, після відрахування соціальних внесків і податків.

■ **Пункт 6.** Право молодих осіб на те, щоб за згоди роботодавця час на професійну підготовку під час стандартних годин роботи вважався частиною робочого дня.

■ **Пункт 7.** Працевлаштовані особи віком до 18 років повинні мати право на щонайменше чотиритижневу щорічну оплачувану відпустку на тих самих умовах, що застосовуються до щорічної оплачуваної відпустки дорослих (пункт 3 статті 2).

■ **Пункт 8.** Особи віком до 18 років не повинні бути зайняті в роботі в нічний час, за винятком певних професій, передбачених у національному законодавстві та нормативних актах.

■ **Пункт 9.** Особи віком до 18 років, зайняті в професіях, передбачених національним законодавством чи нормативними актами, повинні проходити обов'язкові та регулярні медичні огляди.

■ **Пункт 10.** Гарантує право дітей на захист від усіх форм експлуатації та неналежного використання технологій. Ця стаття також стосується торгівлі людьми, оскільки це форма експлуатації. Комітет тлумачить цю статтю на рівні з правом на життя та гідність і правами, що гарантуються Європейською конвенцією з прав людини. Держави-сторони повинні вживати конкретних заходів, щоб забороняти всі форми сексуальної експлуатації дітей і боротися з ними.

Така заборона має супроводжуватися належним наглядовим механізмом і санкціями.

Держави-сторони повинні забороняти використання дітей в інших формах експлуатації, як-от домашня/трудова експлуатація, зокрема торгівля для цілей трудової експлуатації, жебрацтва, видалення органів. Держави-сторони повинні вживати заходів для запобігання появи вуличних дітей і допомоги їм.

Стаття 8

■ **Пункт 1.** Гарантує право працевлаштованих жінок на декретну відпустку тривалістю принаймні 14 тижнів для всіх категорій працівників. У всіх випадках повинен бути обов'язковий період післяпологової відпустки тривалістю щонайменше шість тижнів, від якої відповідна жінка не може відмовитися. Декретна відпустка має супроводжуватися постійними виплатами заробітної плати особи чи соціальних пільг або допомоги з державних коштів. Виплата має бути достатньою й рівною заробітній платі чи близькою до її розміру.

■ **Пункт 2.** Передбачає, що звільнення працівниць жіночої статі з моменту, коли вони повідомлять роботодавця про вагітність і до кінця декретної відпустки, є незаконним. У випадках звільнення, що суперечить цьому положенню Хартії,

національне законодавство має передбачати належні й ефективні заходи правового захисту, а працівниці, які вважають, що їхні права в цій сфері порушено, повинні мати змогу подати в суд.

■ **Пункт 3.** Усім працевлаштованим матерям, які вигодовують своїх дітей грудьми, має надаватися вільний час для цього. Вільний час для годування в принципі має надаватися під час робочих годин і вважатися звичайним робочим часом, а відтак оплачуватися як такий. Вільний час для годування має гарантуватися принаймні до того, як дитині виповниться дев'ять місяців.

■ **Пункт 4.** Не вимагає від Держав-сторін забороняти роботу в нічний час для вагітних жінок, жінок, які нещодавно народили чи годують своїх дітей грудьми, однак вимагає регулювати таку роботу з метою обмеження негативних наслідків для здоров'я жінки.

■ **Пункт 5.** Забороняє працевлаштування таких жінок у підземних шахтах. Це стосується видобувної роботи. Для групи таких жінок, залежно від ризиків роботи, має бути заборонена чи суворо регулюватися певна інша діяльність, як-от та, що передбачає контакт зі свинцем, бензолом, іонізуючою радіацією, високими температурами, вібраційними чи вірусними збудниками.

Стаття 16

Notion of "family" as defined in domestic law.

States party are free to decide how they will provide social, legal and economic protection to their various types of families, particularly one-parent families and vulnerable families, including Roma.

а) Соціальний захист

- має бути достатнє забезпечення житлом для сімей, а їх потреби має бути враховано під час складання й реалізації політики щодо житлового забезпечення. Житло має відповідати всім стандартам і мати всі зручності. Знищення житла й примусове виселення несумісні зі статтею 16. Має бути передбачено ефективні засоби оскарження, механізми переселення в гідне житло й належна фінансова допомога. Вразливим сім'ям має бути запропоновано належний захист, зокрема відповідне тимчасове та постійне житло, а виселення має бути забороненим, окрім випадків, коли воно відбувається згідно з відповідними процедурними гарантіями.
- мають бути фінансово доступні заклади із догляду за дітьми відповідного стандарту; це вимірюється кількістю охоплених дітей віком від 0 до 6 років, співвідношенням кількості персоналу до кількості дітей, підготовкою персоналу, доступністю належних приміщень і вартістю для батьків.
- мають бути наявні належні служби консультування сімей, а їхні погляди мають враховуватися під час формування політики щодо сім'ї.

б) Правовий захист

- має бути повна рівність прав і обов'язків між подружжям, особливо у зв'язку з подружніми обов'язками, майном, його використанням і розпорядженням, щодо дітей у зв'язку з батьківськими обов'язками й управлінням майном дітей. Мають бути правові заходи для врегулювання спорів між подружжям і щодо дітей, а також послуги посередництва.

має існувати юридичний і практичний захист від домашнього насильства (хоча насильство щодо дітей охоплюється статтею 17)

с) Економічний захист

- виплати для сім'ї та дітей мають забезпечувати достатній додатковий дохід для значної кількості родин з погляду чистого середньомісячного доходу, розрахованого Євростатом, а також може доповнювати інші форми економічного захисту.
- вразливі сім'ї повинні отримувати захист відповідно до принципу рівного ставлення.

Стаття 17

Пункт 1. Право дитини знати про своє походження. Заборона дискримінації між дітьми, що народилися поза шлюбом, і дітьми, народженими в шлюбі.

Створення та підтримка обов'язкової доступної й ефективної системи освіти до досягнення мінімального віку для працевлаштування для всіх дітей і механізму моніторингу якості освіти.

Створення державної системи догляду за дітьми в найкращих інтересів дитини, належного нагляду за системою добробуту дітей. Надання довгострокової державної опіки насамперед у прийомних родинах і лише за потреби в установах. Забезпечення умов, що сприяють усім аспектам розвитку дитини, і гарантування основних прав і свобод для дітей в установах, а також створення процедури подання скарг щодо поводження в установах.

Заборона всіх форм насильства щодо дітей, зокрема заборона на законодавчому рівні тілесних покарань удома, у школі, в установах чи деінде, а також забезпечення належних санкцій у кримінальному чи цивільному законодавстві.

Запровадження кримінальної відповідальності та кримінальної процедури, адаптованої до молодих правопорушників, тривалості процедури, а також тривалості й умов ув'язнення.

Пункт 2. Забезпечення безкоштовної початкової та середньої освіти. Зменшення рівня прогулів у школі та рівня полишення обов'язкової освіти.

Стаття 27

Пункт 1.

- а. Особам, які виконують сімейні обов'язки, мають надаватися рівні можливості щодо початку, продовження й повторного початку роботи, зокрема у сфері професійної орієнтації, підготовки та перепідготовки.
- б. Потреби працівників із сімейними обов'язками повинні враховуватися з урахуванням умов працевлаштування та соціального забезпечення. Законодавство чи колективні договори повинні регулювати тривалість і організацію робочого часу, а також те, як для пенсійних прав враховуються неробочі періоди через сімейні обставини.
- с. Послуги з догляду за дітьми й інші заходи догляду за дітьми мають бути доступні працівникам із сімейними обов'язками.

■ **Пункт 2.** Законодавство, колективні договори чи практика мають регулювати можливість кожного з батьків отримувати під час періоду після декретної відпустки, батьківську відпустку з догляду за дитиною.

■ **Пункт 3.** Сімейні обов'язки не повинні бути поважною причиною для припинення працевлаштування чи перешкоджання кар'єрному розвитку. Суди чи інші компетентні органи повинні мати змогу присуджувати компенсацію, яка достатня для того, щоб стримати роботодавця, і пропорційна завданій жертві шкоді.

Стаття 31

■ **Пункт 1.** Держави-сторони повинні гарантувати кожному право на належне житло, зокрема вразливим групам. Поняття належного житла має бути визначено в законі. Належне житло означає будівлю, що має надійну конструкцію, є безпечне з погляду санітарних і гігієнічних умов, не переповнене, з правом власності на основі закону. Державні органи повинні забезпечити належність житла за допомогою різних заходів, а також гарантувати, що період очікування доступу до належного житла не є надмірним.

Ефективність права на належне житло передбачає юридичний захист. Необхідно забезпечити належні процесуальні гарантії. Мешканці чи орендарі повинні мати доступні та неупереджені засоби судового захисту.

■ **Пункт 2.** Заходи для запобігання тому, щоб категорії вразливих людей ставали бездомними, і поступового зниження рівня бездомності аж до її викорінення. Зменшення рівня бездомності передбачає запровадження термінових і довгострокових заходів, як-от надання негайного притулку й опіки для бездомних, а також заходів, покликаних допомогти таким людям подолати труднощі та не дати їм повернутися в ситуацію бездомності.

Додаток 2

Шаблони

ОПИТУВАЛЬНИК ЩОДО ГРУПИ I «ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ, НАВЧАННЯ ТА РІВНІ МОЖЛИВОСТІ»

Загальні питання відповідно до вимог Хартії

- 1. Опишіть загальну законодавчу базу. Укажіть характер, причини й обсяг реформ.
- 2. Перелічіть ужиті заходи (адміністративні заходи, програми, плани дій, проекти тощо) для реалізації законодавчої бази.
- 3. Надайте відповідні цифри, статистику чи фактичну інформацію, зокрема середню кількість робочих годин на практиці для кожної основної професійної категорії; усі заходи, що дозволяють відступати від законодавства стосовно робочого часу.

Запитання для роз'яснення інформації

- 1. Опишіть судову практику щодо категорії справ про всі форми дискримінації в працевлаштуванні.
- 2. Опишіть судову практику щодо категорії справ про примусову або обов'язкову працю.

ОПИТУВАЛЬНИК ПРО ГРУПУ II «ОХОРОНА ЗДОРОВ'Я, СОЦІАЛЬНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТА СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ»

Загальні питання відповідно до вимог Хартії

- 1. Опишіть загальну законодавчу базу. Укажіть характер, причини й обсяг реформ.
- 2. Перелічіть ужиті заходи (адміністративні заходи, програми, плани дій, проекти тощо) для реалізації законодавчої бази.
- 3. Надайте відповідні цифри, статистику чи фактичну інформацію, зокрема середню кількість робочих годин на практиці для кожної основної професійної категорії; усі заходи, що дозволяють відступати від законодавства стосовно робочого часу.

Запитання для роз'яснення інформації

- 1. Опишіть судову практику щодо категорії справ про нещасні випадки на роботі.
- 2. Визначте проблему невивплати заробітної плати чи її неповної виплати. Укажіть, яких груп чи категорій людей це стосується.
- 3. Опишіть доступ до належного й доступного житла (які категорії мешканців найбільш вразливі? Кількісні показники).

- 4. Опишіть зменшення кількості бездомних; політика щодо житлового забезпечення спрямована на всі неблагополучні категорії населення.
- 5. Опишіть процедури обмеження примусового виселення.
- 6. Опишіть рівний доступ для негромадян до соціального житла та допомоги на житло.
- 7. Опишіть будівництво житла та субсидування житла, пов'язані з потребами сім'ї (яке соціальне житло було збудовано та чи достатньо його).
- 8. Опишіть доступну й ефективну медичну допомогу для всього населення.
- 9. Опишіть політику запобігання захворюванням, зокрема гарантії здорового середовища.
- 10. Опишіть усунення ризиків професійних хвороб, щоб гарантувати, що здоров'я та безпека на роботі передбачені законом і гарантуються на практиці.
- 11. Опишіть політику та програми захисту материнства.
- 12. Опишіть доступ до безкоштовної початкової та середньої освіти (безкоштовні й ефективні послуги професійної орієнтації).
- 13. Опишіть доступ до початкової освіти (загальна та середня спеціальна освіта), університетської та позауніверситетської вищої освіти, професійної підготовки, зокрема перепідготовки.
- 14. Опишіть спеціальні події для іноземних громадян (якщо є).
- 15. Опишіть інтеграцію в школи дітей з інвалідністю.
- 16. Опишіть доступ до освіти та підготовки для людей з інвалідністю.

ОПИТУВАЛЬНИК ПРО ГРУПУ III «ТРУДОВІ ПРАВА»

- 1. Опишіть загальну законодавчу базу. Укажіть характер, причини й обсяг реформ.
- 2. Перелічіть ужиті заходи (адміністративні заходи, програми, плани дій, проекти тощо) для реалізації законодавчої бази.
- 3. Надайте відповідні цифри, статистику чи фактичну інформацію, зокрема середню кількість робочих годин на практиці для кожної основної професійної категорії; усі заходи, що дозволяють відступати від законодавства стосовно робочого часу.

Запитання для роз'яснення інформації

- 1. Чи працівники скаржаться в суді на порушення права на участь у визначенні та покращенні умов роботи й робочого середовища?
- 2. Яка процедура оскарження та які заходи правового захисту можуть використовувати працівники?
- 3. Чи працівники подають заяви в національні суди за сексуальні домагання на роботі та який результат таких справ? Яка процедура доведення в цих категоріях справ відповідно до чинного законодавства?
- 4. Які типи та суми компенсації в справах про сексуальні домагання, справах, пов'язаних із моральним (психологічним) насильством на роботі, а також які приклади судових справ та призначення компенсації відповідно до чинного законодавства?
- 5. Опишіть політику заборони примусової праці? (Які категорії найвразливіші? Кількісні показники).
- 6. Опишіть політику заборони роботи дітей віком до 15 років (опишіть наявну практику).
- 7. Зазначте спеціальні умови роботи для дітей віком від 15 до 18 років (опишіть наявну практику).
- 8. Зазначте право на заробіток у вільно вибраній професії.
- 9. Опишіть економічну та соціальну політику, спрямовану на забезпечення повного працевлаштування (опишіть наявну практику чи випадки).

- 10. Опишіть ситуацію з доступом до роботи для осіб з інвалідністю.
- 11. Зазначте справедливі умови роботи з погляду заробітної плати та годин роботи (опишіть наявну практику чи випадки).
- 12. Опишіть політику й наявну практику захисту у випадку звільнення.
- 13. Опишіть захист від сексуальних домагань і психологічного насильства (укажіть наявну судову практику).
- 14. Опишіть свободу створення профспілок і організацій роботодавців для захисту економічних і соціальних інтересів (розкажіть про індивідуальну свободу вирішувати, чи приєднуватися до них).
- 15. Опишіть засоби заохочення спільних консультацій, колективних договорів, примирення чи добровільного арбітражу.
- 16. Опишіть право на страйк (наявна практика та випадки).

ОПИТУВАЛЬНИЙ ПРО ГРУПУ IV «ДІТИ, СІМ'Ї, МІГРАНТИ»

Загальні питання відповідно до вимог Хартії

- 1. Опишіть загальну законодавчу базу. Укажіть характер, причини й обсяг реформ.
- 2. Перелічіть ужиті заходи (адміністративні заходи, програми, плани дій, проекти тощо) для реалізації законодавчої бази.
- 3. Надайте відповідні цифри, статистику чи фактичну інформацію, зокрема середню кількість робочих годин на практиці для кожної основної професійної категорії; усі заходи, що дозволяють відступати від законодавства стосовно робочого часу.

Запитання для роз'яснення інформації

- 1. Чи подавали в суд жінки, яких було звільнено в період від початку вагітності до завершення декретної відпустки?
- 2. Опишіть судову практику щодо категорії справ про позбавлення житла. Яка процедура доведення в цих категоріях справ відповідно до поточного законодавства?
- 3. Опишіть правовий статус дітей.
- 4. Опишіть ставлення до неповнолітніх правопорушників (наявну судову практику).
- 5. Опишіть захист від жорстокого поводження та насильства (наявну судову практику та статистичні дані).
- 6. Опишіть заборону будь-яких форм експлуатації (сексуальної чи іншої). Опишіть наявну практику чи випадки.
- 7. Зазначте інформацію про захист сім'ї (рівноправність подружжя у зв'язку з дітьми, захистом дітей у випадку розпаду сім'ї).
- 8. Опишіть право на соціальний захист, соціальне забезпечення та соціальні послуги.
- 9. Опишіть право на захист від бідності та соціального відчуження.
- 10. Опишіть догляд за дітьми (наявну судову практику та статистичні дані).
- 11. Опишіть спеціальні заходи щодо харчування людей похилого віку (наявну судову практику та статистичні дані).
- 12. Опишіть право на возз'єднання сім'ї (наявну судову практику чи випадки).
- 13. Опишіть право громадян на виїзд із країни (наявну практику та випадки).
- 14. Опишіть процесуальні гарантії у випадку депортації.
- 15. Опишіть спрощення імміграційних формальностей.

Європейська соціальна хартія, прийнята в 1961 році та переглянута в 1996 році, є аналогом Європейської конвенції з прав людини у сфері економічних і соціальних прав. Вона гарантує широке коло прав людини, пов'язаних із працевлаштуванням, житлом, охороною здоров'я, освітою, соціальним захистом і добробутом.

Жоден інший правовий документ на загальноєвропейському рівні не передбачає такий всеосяжний і повний захист соціальних прав, як Хартія.

Тому Хартію розглядають як Соціальну конституцію Європи, вона є важливим компонентом структури прав людини на континенті.

UKR

www.coe.int

Рада Європи є провідною організацією із захисту прав людини на континенті. Вона складається із 47 держав-членів, зокрема всіх членів Європейського Союзу. Усі держави-члени Ради Європи підписали Європейську конвенцію з прав людини – договір, спрямований на захист прав людини, демократії та верховенства права. Європейський суд з прав людини здійснює нагляд за виконанням положень Конвенції в державах-членах Ради Європи.



European
Social
Charter

Charte
sociale
européenne

