

Право на працю і справедливі умови праці включає в себе:

Стаття 1 – Право на працю

Стаття 2 – Право на справедливі умови праці

Стаття 3 – Право на безпечні та здорові умови праці

Стаття 4 – Право на справедливу винагороду

Стаття 1 – Право на працю

- Сторони зобов'язуються:
- 1. визнати однією зі своїх найголовніших цілей і одним зі своїх найголовніших обов'язків досягнення та підтримання якомога високого і стабільного рівня зайнятості, маючи на меті досягнення повної зайнятості;
- 2. ефективно захищати право працівника заробляти собі на життя професією, яку він вільно обирає;
- 3. створювати безкоштовні служби працевлаштування для всіх працівників або забезпечувати їхнє функціонування;
- 4. забезпечувати належну професійну орієнтацію, підготовку та перекваліфікацію або сприяти їм.

пункт 1 статті 1

- ухвалити й проводити економічну політику, яка сприяє створенню та збереженню робочих місць
- вживати достатніх заходів, щоб допомагати безробітним у пошуку роботи та/або отриманні кваліфікації для неї

Пункт 2 статті 1

- 1) заборона всіх форм дискримінації у сфері працевлаштування;
- 2) заборона примусової чи обов'язкової праці;
- 3) заборона будь-якої практики, що може перешкоджати праву працівників заробляти на життя професією, яку вони вільно вибирають.

Заборона дискримінації

- Національне законодавство має передбачати **належні й ефективні засоби правового захисту** на випадок стверджуваної дискримінації. Перенесення тягара доведення на користь позивача.
- Єдиними посадами, які можуть бути заборонені іноземцям, є ті, що за своєю суттю пов'язані із захистом громадських інтересів чи національною безпекою, а також передбачають здійснення державних повноважень.

Заборона примусової чи обов'язкової праці

- Примусова чи обов'язкова праця: «будь-яка робота чи служба, що її вимагають від якої-небудь особи під загрозою якогось покарання і для якої ця особа не запропонувала добровільно своїх послуг».

**Заборона будь-якої практики, що може
перешкоджати праву працівників
заробляти на життя професією, яку вони
вільно вибирають**

- **Право вільно займатися роботою включає
право на захист від втручання в право на
приватність**

Пункт 3 статті 1

- право на безкоштовні служби працевлаштування.
- наявність приватних агенцій не порушує права на безоплатне працевлаштування при умові широкої мережі безкоштовних служб.

Пункт 4 статті 1

- право на професійну орієнтацію, продовження професійної підготовки для працевлаштованих і безробітних осіб та спеціалізовану орієнтацію та підготовку для осіб з інвалідністю.
- Стаття 9 Право на професійну орієнтацію
- Стаття 10 Право на професійну підготовку

Стаття 2 – Право на справедливі умови праці

- Сторони зобов'язуються:
- 1. встановити розумну тривалість робочого дня та тижня і поступово скорочувати робочий тиждень настільки, наскільки це дозволяє підвищення продуктивності праці та інші відповідні фактори;
- 2. встановити оплачувані державні святкові дні;
- 3. встановити щорічну оплачувану відпустку тривалістю не менше чотирьох тижнів;
- 4. усунути ризики, що властиві роботам з небезпечними або шкідливими для здоров'я умовами праці, а у випадках, коли усунути або достатньою мірою зменшити такі ризики ще неможливо, встановити для працівників, зайнятих на таких роботах, скорочену тривалість робочого часу або додаткові оплачувані відпустки;
- 5. забезпечити щотижневий відпочинок, який по можливості має збігатися з днем, що за традиціями або звичаями відповідної країни чи регіону визнається днем відпочинку;
- 6. забезпечити, щоб працівники були письмово поінформовані якнайшвидше і у будь-якому разі не пізніше ніж через два місяці після дати початку виконання ними своїх службових обов'язків про головні аспекти договору або трудових відносин;
- 7. забезпечити, щоб працівники, зайняті на роботах у нічний час, користувалися заходами, які враховують особливий характер такої роботи.

Пункт 1 статті 2

- право на розумну тривалість робочого дня та тижня, **зокрема понаднормовий час.**
- понаднормова робота – це робота, яку виконують на додаток до стандартних робочих годин.
- отримувати періоди відпочинку, достатні для того, щоб відпочити від втоми на роботі, і спрямовані на профілактику зменшення ризиків для здоров'я, які можуть виникнути через безперервні періоди без необхідного відпочинку.

Пункт 2 статті 2

- право на оплачуваний державний святковий день на додаток до щотижневих періодів відпочинку й щорічної відпустки.
- державні святкові дні може бути вказано в законодавстві чи колективних договорах.

Пункт 3 статті 2

- право на принаймні чотири тижні (або 20 робочих днів) щорічної оплачуваної відпустки. Використання щорічної відпустки може передбачати вимогу щодо спливу повних дванадцяти робочих місяців, за які така відпустка призначена.

Пункт 4 статті 2

- усунути ризики, що властиві роботі з небезпечними або шкідливими для здоров'я умовами праці.
- забезпечити певну форму компенсації для працівників, які піддаються ризикам, які неможливо усунути або які ще не було усунуто чи достатньо знижено: скорочення робочого часу й додаткові оплачувані вихідні.

Пункт 5 статті 2

- період щотижневого відпочинку, який за можливості має збігатися з днем, що за традиціями або звичаями відповідної країни чи регіону визнається днем відпочинку.
- Його може бути перенесено на наступний тиждень, якщо працівник працює не більш як дванадцять днів поспіль, перш ніж отримати дводенний період відпочинку.

Пункт 6 статті 2

- право на письмове інформування на початку їх працевлаштування щодо «важливих аспектів договору чи трудових відносин»

Право на письмове інформування не застосовується

- а) до працівників, які мають трудовий договір або трудові відносини на загальний період, що не перевищує одного місяця, і/або з робочим тижнем, що не перевищує восьми годин;
- б) коли трудовий договір або трудові відносини мають нерегулярний і/або специфічний характер за умови, що у таких випадках його незастосування зумовлюється об'єктивними міркуваннями.

Пункт 7 статті 2

- гарантує компенсаційні заходи для осіб, які працюють у нічний час.
- У національному законодавстві чи практиці має бути визначено, що вважається «роботою в нічний час» у контексті цього положення, зокрема який період вважається «нічним» і хто є «нічним працівником».

Стаття 3 – Право на безпечні та здорові умови праці

- Сторони зобов'язуються, консультуючись з організаціями роботодавців і працівників:
- 1. розробити, здійснювати і періодично переглядати послідовну національну політику в галузі охорони праці, виробничої гігієни і виробничого середовища. Головною метою цієї політики є поліпшення охорони праці і виробничої гігієни, а також запобігання нещасним випадкам та травматизму, що виникають внаслідок виробничої діяльності, пов'язані з нею або мають місце у процесі її здійснення, зокрема шляхом мінімізації причин виникнення ризиків, властивих виробничому середовищу;
- 2. прийняти правила з техніки безпеки та гігієни праці;
- 3. забезпечити виконання таких правил шляхом заходів нагляду за дотриманням їхніх вимог;
- 4. сприяти поступовому розвитку призначених для всіх працівників служб виробничої гігієни, головне завдання яких полягає у здійсненні профілактичних і консультативних функцій.

Пункт 1 статті 3

- послідовна політика в галузі охорони праці та виробничої гігієни, консультуючись із соціальними партнерами,
- врахування при цьому пов'язаного із роботою стресу, агресії й насильства

Пункт 2 статті 3

- ухвалення правил техніки безпеки й гігієни праці, які потребують застосування профілактичних і захисних заходів щодо ризиків на робочому місці, визнаних науковою спільнотою й викладених у європейських та міжнародних правилах і стандартах (Конвенції МОП, Директиви Ради Європи)

Пункт 3 статті 3

- моніторинг ситуації з кількістю травм на робочому місці та професійними захворюваннями,
- перевірка застосування нормативних положень
- консультування з організаціями роботодавців і працівників з питання застосування нормативних положень безпеки та гігієни праці

Пункт 4 статті 3

- Сприяння за допомогою консультацій з організаціями роботодавців і працівників, поступовому розвитку служб виробничої гігієни, призначених для всіх працівників у всіх галузях економічної діяльності та для всіх підприємств

Стаття 4 – Право на справедливу винагороду

- Сторони зобов'язуються:
- 1. визнати право працівників на таку винагороду, яка забезпечує їм і їхнім сім'ям достатній життєвий рівень;
- 2. визнати право працівників на підвищену ставку винагороди за роботу в надурочний час з урахуванням винятків, передбачених для окремих випадків;
- 3. визнати право працюючих чоловіків і жінок на рівну винагороду за працю рівної цінності;
- 4. визнати право всіх працівників на розумний строк попередження про звільнення з роботи;
- 5. дозволити відрахування із заробітної плати тільки на умовах і в розмірах, передбачених національними законами або правилами чи встановлених колективними договорами або арбітражними рішеннями;
- Здійснення цих прав досягається шляхом вільного укладання колективних договорів, запровадження встановленого законодавством механізму визначення заробітної плати або вжиття інших заходів, що відповідають національним умовам.

Пункт 1 статті 4

- Справедлива винагорода повинна забезпечити гідний рівень життя. Цей пункт застосовується до всіх працівників, включно з державними службовцями й працівниками за договором у державному, регіональному й місцевому муніципальному секторах, відділами й посадами, на які не поширюються колективні договори, нетиповими видами робіт (працевлаштування осіб з інвалідністю), спеціальними режимами чи статусами (мінімальна заробітна плата для працівників-мігрантів).

Пункт 2 статті 4

- Компенсація понаднормових робіт:
- **оплачувати за ставкою, вищою за звичайну ставку заробітної плати**
- **надання вихідних із метою компенсації умови, що такий вихідний триває довше, ніж відпрацьовані понаднормові години.**
- **змішані системи** компенсування понаднормової роботи: як-от коли відпрацьовані понаднормові години працівнику оплачують за звичайною ставкою, але також пропонують додатковий вільний час

Пункт 3 статті 4

- принцип рівної оплати праці застосовується до однакової роботи й роботи, що має однакоvu чи порівнювану вартість.
- поняття винагороди за працю має охоплювати всі аспекти оплати, тобто базову ставку й усі інші виплати, які роботодавець прямо або опосередковано виплачує працівнику готівкою чи в натуральній формі внаслідок його працевлаштування

Пункт 4 статті 4

- Поняття «розумного» строку попередження не було визначено саме по собі (*in abstracto*), як і не було визначено функцію періоду попередження чи компенсацію замість нього. Тому суди повинні оцінювати кожну ситуацію окремо.

- Основним критерієм оцінювання розумності є стаж роботи. Комітет дійшов висновку про те, що попередження за один день до звільнення на місяць роботи (до 90 днів), відповідає положенням пункту 4 статті 4 Хартії. З іншого боку, такі строки попередження та/або компенсація замість них не відповідають Хартії
- Допускається **отримання заробітної плати замість попередження** за умови, що виплачена сума рівноцінна тій, яку працівник заробив би за відповідний період

Пункт 5 статті 4

- право працівника отримувати повну заробітну плату
- відрахування із заробітної плати можливі лише «на умовах і в розмірах, передбачених національними законами або правилами чи встановлених колективними договорами або арбітражними рішеннями».
- інші відрахування мають вважатися такими, що суперечать Хартії