

УДК 349.2(477)

## ВПЛИВ РІШЕНЬ ЄВРОПЕЙСЬКОГО КОМІТЕТУ СОЦІАЛЬНИХ ПРАВ НА ЗМІСТ НОРМ ТРУДОВОГО ПРАВА

*О. Стасів*

*Львівський національний університет імені Івана Франка,  
вул. Університетська, 1, Львів, Україна, 79000,  
e-mail: stasivoksana2304@gmail.com  
ORCID ID:0000-0002-4846-7035*

Стаття присвячена дослідженню впливу рішень Європейського комітету соціальних прав на зміст норм трудового права. Зокрема, автор доводить, що рішення Європейського комітету соціальних прав впливають безпосередньо на зміст норм трудового права, хоч і мають рекомендаційне значення. Адже нашою державою був розроблений план заходів на виконання положень Європейської соціальної хартії, а уряд щорічно доповідає про реалізацію її положень. У змісті цих доповідей простежуються уже внесені зміни у чинне законодавство, що стосуються трудових прав працівників та ті, які плануються внести найближчим часом. Зокрема, автор доводить нагальну необхідність встановити заборону приймати на роботу осіб, молодших 15 років, з огляду на міжнародні зобов'язання, які взяла на себе наша держава. Пропонується внести зміни у ст. 188 КЗП України і виключити з неї п. 3. Запропоновано при удосконаленні законопроекту «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо регулювання праці домашніх працівників» закріпити поняття легкої праці для неповнолітніх та список робіт, які до них відносяться.

*Ключові слова:* рішення, висновки, право на працю, соціальний, соціальні права.

DOI: <http://dx.doi.org/10.30970/vla.2022.74.147>

З метою втілення у життя європейських принципів та ідеалів, Україна свого часу ратифікувала Європейську соціальну хартію, прийнято 76 із 98 пунктів. А отже, вони є частиною національного законодавства, в тій частині, яка не суперечить Конституції України. За дотриманням державами-підписантами положень цього міжнародного акту стежить Європейський комітет соціальних прав (ЄКСП), виконуючи свою контрольну функцію він приймає рішення. Стосовно України комітет надає висновки на щорічні звіти України стосовно дотримання положень ЄСХ.

При цьому урядом нашої країни розроблений план заходів на виконання положень ЄСХ до 2019 року, який так і не був до кінця реалізованим. Цей план передбачав внесення в українське законодавство відповідних змін та доповнень, які мали відобразити ідентичність підходу до розуміння та реалізацій прав і принципів закріплених у Хартії. У Висновках ЄКСП містяться рекомендації стосовно них, у тому числі й тих, що стосуються трудових прав осіб. Наразі Україна висловлює переважно наміри стосовно реформування трудового законодавства. Проте врахування деяких рекомендацій, які містяться у Висновках ЄКСП має нагальний характер.

Аналіз останніх досліджень і публікацій впливу рішень Європейського комітету соціальних прав на зміст норм національного трудового права дає підстави зробити висновок про актуальність та малодослідженість цієї теми. Йї

присвячені, зокрема, наукові публікації О. О. Войтенко, І. В. Глущенко, О. М. Рим, В. А. Рудика, І. В. Симонова, В. І. Процевський, А. Л. Федорова тощо.

Метою статті є дослідити вплив рішень Європейського комітету соціальних прав на зміст норм трудового права.

Одним із основних пріоритетів зовнішньоекономічної політики нашої держави є подальша співпраця, а також поглиблення взаємовідносин з соціально розвинутими європейськими країнами, що досягається, приміром, шляхом застосування єдиних принципів правового регулювання. Такі основні принципи містяться, зокрема, в Європейській соціальній хартії [4]. Вона є міжнародним договором, що встановлює та захищає соціальні й економічні права громадян держав, які приєдналися до Хартії. Україна теж є серед цих країн.

Для ефективної імплементації, а також реалізації положень Європейської соціальної хартії, в тому числі й щодо посилення трудових прав працівників, призначена практика Європейського комітету соціальних прав. Проте порівняно з контролем, який здійснюється відносно дотримання положень Європейської конвенції про захист прав людини та основоположних свобод (передбачено обов'язковість для сторін рішень Європейського суду з прав людини), в межах контролю щодо Європейської соціальної хартії таке рішення є необов'язковим, проте має важливе значення.

Європейський комітет соціальних прав, займаючись моніторингом Хартії, здійснює контроль щодо дотримання її положень через два взаємодоповнювальні механізми, а саме:

– процедуру колективних скарг, яка полягає у тому, що такі скарги подаються соціальними партнерами та деякими іншими неурядовими організаціями.

– систему звітності – держави, які приєдналися до Хартії подають національні звіти.

Процедура подання колективних скарг врегульована Додатковим протоколом до Європейської соціальної хартії, який передбачає систему колективного оскарження [3]. Згідно з ним скарги щодо порушення прав, закріплених у Хартії, подають до Європейського комітету соціальних прав міжнародними організаціями роботодавців та профспілок, іншими міжнародними неурядовими організаціями з консультативним статусом при Раді Європи, що внесені у список, складений Урядовим комітетом, а також представницькі національні організації роботодавців і профспілок, які перебувають під юрисдикцією Договірної Сторони, на яку вони подали скаргу.

Розглядаючи колективні скарги, Європейський комітет одночасно тлумачить й деталізує положення Хартії, чим надає своїм рішенням значущості. В результаті такої діяльності формується практика сучасного застосування положень цього міжнародного договору, яку можуть застосовувати держави-підписанти у своїй практиці.

Зауважимо, що в нашій державі посиляться на такі рішення навряд чи можливо, оскільки Україна навіть не ратифікувала Додатковий протокол [3], а отже подавати колективні скарги до Європейського соціального комітету не може. Водночас національні суди держав-підписантів Хартії все частіше застосовують таку практику, як джерело права, посиляючись безпосередньо на ті рішення, які прийняті стосовно певних суб'єктів. Наприклад, цю практику активно почала використовувати Чехія [10, с. 78]. Тому вважаємо, що підписання Додаткового протоколу до Хартії, який надав би можливість застосувати систему колективних скарг для нашої держави, повинне мати пріоритетне значення. Адже ЄСХ є одним із найважливіших інструментів захисту соціальних прав, а її норми закріплюють, зокрема й основні трудові права працівників, які наразі в Україні тлумачаться по-різному.

Європейський комітет соціальних прав, виконуючи свою контрольну функцію, приймає рішення, які відображають дотримання державами підписантами положень ЄСХ. Україна ратифікувала її ще наприкінці 2006 року, нагадаємо, що прийнято 76 із 98 пунктів. Подаючи щорічні звіти щодо дотримання ратифікованих пунктів, наша держава отримує у відповідь висновки стосовно їхнього дотримання.

Щоб дотриматися ратифікованих пунктів Хартії, національний уряд своїм розпорядженням затвердив план заходів стосовно виконання положень ЄСХ 2015–2019 років [8]. Основними з таких є підготовка щорічних урядових доповідей щодо Висновків Європейського комітету соціальних прав, внесення у національне законодавства відповідних змін та доповнень, спрямованих на приведення українського законодавства у відповідність до положень Хартії та імплементація деяких Конвенцій МОП, окремих Рекомендацій Ради Європи та директив ЄС.

Оскільки Україна тільки подає звіти до Європейського комітету соціальних прав, на які він дає висновки, варто дослідити особливості впливу цих висновків на норми трудового права, тобто чи узгоджене національне законодавство відповідно до пунктів Хартії, чи однаково визначається зміст трудових прав тощо.

Одним із основних зауважень на поданий звіт 2015 року Європейський комітет соціальних прав зробив щодо мінімального віку прийняття на роботу [11]. Нагадаємо, що у ст. 188 КЗпП України закріплено, що не допускається прийняття на роботу осіб, молодших шістнадцяти років. Водночас за згодою одного з батьків чи особи, яка їх замінює, приймаються, як виняток, на роботу особи п'ятнадцятирічного віку. А частина 3 цієї статті зазначає, що для підготовки молоді до продуктивної праці допускається і прийняття на роботу учнів загальноосвітніх шкіл, а також професійно-технічних училищ та спеціальних навчальних закладів для виконання легкої роботи, що не завдає шкоди здоров'ю й не порушує навчального процесу, у вільний від навчання час при досягненні чотирнадцятирічного віку за згодою одного із батьків чи особи, яка їх заміняє.

Зазначимо, що така редакція ч. 3 ст. 188 КЗпП була закріплена ще за радянського часу, коли право на працю сприймалося скоріше як обов'язок працювати і тому не відповідає сучасному його розумінню. Крім того, наша держава підписала свого часу Конвенцію МОП № 138 «Про мінімальний вік прийому на роботу». В ній зазначено, що мінімальний вік прийому на роботу не може бути нижчим, ніж вік закінчення обов'язкової шкільної освіти, але у будь-якому разі не нижче 15 років. При цьому у країнах з низьким рівнем розвитку економіки, де система освіти недостатньо розвинена, можна після консультацій з організаціями роботодавців та працівників, тільки спочатку встановити вік чотирнадцять років як мінімальний.

Очевидно, що ч. 3 ст. 188 КЗпП України не відповідає Конвенції МОП № 138. Крім того, такі зауваження містяться й у Висновках Комітету соціальних прав. Цікаво, що таку невідповідність не врахували й при написанні проекту ТК 1658 від 27.12.2014 року (ст. 19 проекту ТК) [9], що є недопустимим.

Так в одному із Висновків Комітету соціальних прав зазначається, що ч. 3 ст. 188 КЗпП України про те, що неповнолітні працівники, які навчаються у середніх, професійно-технічних, а також середніх навчальних закладах можуть виконувати винятково легку роботу за умови, що батьки дали на це згоду, не відповідає п. 1 ст. 7 Хартії. При цьому важливим є той факт, що чіткого визначення легкої роботи, а також переліку видів робіт, які до неї відносяться, в нашій державі нема. А з огляду на українське законодавство до такої роботи відносимо роботу,

яка не завдає шкоди здоров'ю та не заважає навчальному процесу, а яку виконують у вільний від навчання час (ст. 188 КЗпП).

Водночас Комітет соціальних прав у Висновках 2015 року наголосив і на тій важливій обставині, що навіть якщо неповнолітній не має статусу працівника, а виконує роботу в сім'ї (домашня праця), також підпадає під дію ст. 7 § 1 (Міжнародна комісія юристів проти Португалії, Скарга № 1/1998, Рішення про по суті від 9 вересня 1999 року, § 28).

З цього приводу у звіті зазначається, що з 2010 по 2013 рік виявлені порушення стосовно застосування праці неповнолітніх, молодших 15 років, а саме: 19 порушень у 2010 році, 14 – у 2011 році, 11 – 2012 році та 23 – у 2013 році. У звіті також додано, що як результат перевірок роботодавцям Держпраці надано 66 приписів щодо усунення цих порушень, складено та подано до суду 46 протоколів [2]. На сьогодні подібної статистики не знайдено, але з огляду на те, що жодних змін у національному законодавстві, які б виправили цю ситуацію не зроблено, то й порушень не стало менше.

У Висновках Комітету соціальних прав 2020 року з цього приводу зазначено, що заборона зайнятості неповнолітніх осіб до 15 років поширюється на всі сфери економіки, включаючи сільське господарство, роботу у сімейних підприємствах та домогосподарствах, а також на всі форми господарської діяльності, незалежно від статусу працівника (самозайнятого працівника, неоплачуваного сімейного помічника тощо).

Водночас, враховуючи інформацію, якою володіє ЄКСП щодо застосування праці неповнолітніх на шкідливих умовах праці, а саме стосовно кількості дітей, віком від 5 до 14 років, ситуація в Україні не відповідає ст. 7 § 1 Хартії, з огляду на те, що заборона працевлаштування осіб до 15 років не гарантується на практиці. За даними Комітету, загальна кількість працюючих дітей у віці від 5 до 17 років 607 400 осіб, із них 223 700 склали діти віком від 5 до 14 років. Цікавим є той факт, що 98.5 % таких дітей (зазвичай від 5 до 11 років) були економічно активними і працювали в сільському господарстві [1].

Отже, в Україні необхідно встановити заборону приймати на роботу осіб, молодших 15 років, з огляду на міжнародні зобов'язання, які взяла на себе наша держава. Пропонуємо внести зміни у ст. 188 КЗпП України і виключити з неї п. 3.

Окрім того, у нагальному порядку необхідно закріпити поняття легкої праці для неповнолітніх та список робіт, які до них відносяться. Спроба врегулювати ці питання була зроблена урядом України, яким подано законопроект «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо регулювання праці домашніх працівників». У ньому зокрема, запропоновано врегулювати питання зайнятості домашніх працівників, особливо це стосується легалізації їхньої праці та можливостей соціального захисту. Для прикладу, пропонується домашнім працівником визнати фізичну особу, яка займається домашньою працею в межах трудових відносин з роботодавцем, а домашню працю вважати роботою, яка виконується на умовах трудового договору (контракту) з метою домообслуговування господарства [6].

Проте зауважимо, що цей законопроект не визначає основного поняття легкої праці та відсутня пропозиція стосовно Списку легкої роботи для неповнолітніх.

Ще однією важливою проблемою, з огляду на Висновки ЄКСП, є реалізація права на працю осіб з інвалідністю, адже воно фактично не забезпечується в Україні, а тому є нагальна необхідність реформування законодавства у цьому напрямі.

Нагадаємо, що для осіб з інвалідністю українське законодавство гарантує встановлення умов праці з урахуванням рекомендації медико-соціальної експертної

комісії, а також, за наявності, індивідуальної програми реабілітації. Крім того, для всіх підприємств, установ та організацій, а також фізичних осіб-підприємців, які використовують найману працю, встановлено обов'язковий норматив робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю у розмірі 4 відсотків середньої чисельності працівників за рік, а якщо працює від 8 до 25 осіб, то у кількості одного робочого місця. При цьому така квота вважається виконаною не тільки, коли особа з інвалідністю працевлаштована реально на вакантне місце, але й тоді, коли роботодавець готовий працевлаштувати такого працівника та здійснив усі можливі заходи для цього, наприклад, звернувся у Державну службу зайнятості [9, с. 48–51].

З огляду на таку законодавчу інтерпретацію ЄКСП у Висновках 2016 року зазначив, що працевлаштування на відкритому ринку праці є не ефективним щодо осіб з інвалідністю [2]. Наразі Державна служба зайнятості України наводить тільки статистику щодо кількості осіб з інвалідністю, які не досягли пенсійного віку. Ніякої додаткової інформації не надається, наприклад, про кількість осіб з інвалідністю, які працюють на відкритому ринку праці чи захищеній зайнятості, а також кількості безробітних серед них тощо. Всі ці дані свідчать про те, що особи з інвалідністю не є достатньо інтегрованими в суспільство, особливо це стосується людей з розумовими і психосоціальними розладами, адже відсутні програми їхньої підтримки на відкритому ринку праці. А тому Комітет дійшов висновку, що ситуація в Україні не відповідає Хартії, оскільки не встановлено, що права таких суб'єктів на працю ефективно гарантуються [1].

Цікаво те, що тільки на початку 2022 року Міністерство соціальної політики визнало, що квота працевлаштування осіб з інвалідністю не працює. Адже роботодавці часто для виконання цієї квоти формально працевлаштовують таких працівників, роблячи запис до трудової книжки, а фактичної соціалізації не відбувається. А тому уряд має розробити програми соціальної адаптації осіб з інвалідністю, обов'язковим елементом яких має бути реальне працевлаштування таких осіб, професійна орієнтація з огляду на можливості осіб з інвалідністю та потреби ринку праці, а також встановлення більш жорсткої відповідальності для роботодавців за порушення права на працю осіб з інвалідністю.

Важливим є й той факт, що Комітетом у його висновках неодноразово наголошувалося на важливості прозорості в оплаті праці, застосування принципу рівності оплати за роботу однакової вартості, що формально підтримує й уряд України. Затверджено Державну соціальну програму забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року [5]. Зокрема, нею було передбачено удосконалення нормативно-правової бази, урахування гендерного компонента в програмах економічного і соціального розвитку, розширення переліку статистичних показників, диференційованих за статтю тощо.

Ця програма фактично не була реалізованою, а однією з небагатьох змін у законодавстві, яка була спрямована на подолання гендерної дискримінації при прийнятті на роботу, було доповнення до закону «Про рекламу» від 10.09.2021 року № 1750-IX щодо протидії дискримінації за ознакою статі, а саме ст. 24-1. Нею визначено, що роботодавці не можуть висувати будь-які вимоги дискримінаційного характеру в оголошеннях (рекламі) про роботу під час добору працівників (у тому числі зазначати вік прийняття на роботу, пропонувати роботу тільки жінкам чи чоловікам, за винятком специфічної роботи, яку можуть виконувати виключно представники певної статі).

Також Комітет у Висновках 2020 року зазначив, що держави повинні вживати необхідних заходів до національних умов для забезпечення прозорості в оплаті праці на практиці [1]. Ці заходи описані зокрема у Рекомендаціях Європейської комісії від 07.03.2014 року про зміцнення принципу рівності в оплаті праці чоловіків та жінок через прозорість. Так роботодавці повинні періодично звітувати про дані щодо оплати праці, диференційовані за статтю, оскільки саме ці показники є ознакою дотримання статті 20 Хартії.

Вважаємо, що такі дані роботодавці мають надавати Державній службі зайнятості, а щодо їхньої достовірності ця служба має мати право проводити перевірки. Крім того, національне законодавство має закріпити ознаки однакової або рівноцінної праці, врахувавши характер виконуваних працівниками завдань, навички та вимоги до освіти та кваліфікації. Тому, зазначається у Висновках 2020, потрібно сприяти застосуванню системи класифікації та оцінювання видів робіт, які будуть ґрунтуватися на критеріях, які є гендерно нейтральними та не призводять до непрямої дискримінації.

**Висновки.** Отже, рішення Європейського комітету соціальних прав впливають безпосередньо на зміст норм трудового права, хоч і мають рекомендаційне значення. Нашою державою був розроблений план заходів на виконання положень ЄСХ, а уряд щорічно доповідає про реалізацію її положень. У змісті цих доповідей простежуються уже внесені зміни у чинне законодавство, що стосуються трудових прав працівників, та ті, які плануються внести найближчим часом. Водночас зазначимо, що національний законодавець часто не спішить наближати зміст трудових прав працівників до того, який визначається Хартією.

У зв'язку з цим необхідно встановити заборону приймати на роботу осіб, молодших 15 років, з огляду на міжнародні зобов'язання, які взяла на себе наша держава. Пропонуємо внести зміни у ст. 188 КЗпП України і виключити з неї п. 3. Крім того, у нагальному порядку необхідно закріпити поняття легкої праці для неповнолітніх та список робіт, які до них відносяться. Також стосовно осіб з інвалідністю уряд має розробити програми соціальної адаптації, обов'язковим елементом яких має бути працевлаштування таких осіб, професійна орієнтація з огляду на їхні можливості та потреби ринку праці, а також встановлення більш жорсткої відповідальності для роботодавців за порушення права на працю осіб з інвалідністю.

Для подолання гендерної дискримінації у сфері праці необхідно закріпити ознаки однакової та рівноцінної праці, а роботодавців зобов'язати звітувати про дані щодо оплати праці диференційованою за статтю, адже саме ці показники є ознакою дотримання ЄСХ. Потрібно сприяти застосуванню системи класифікації та оцінювання видів робіт, які будуть базуватися на критеріях та є гендерно нейтральними і не приводять до непрямої дискримінації.

Також нашій державі варто ратифікувати Додатковий протокол до Європейської соціальної хартії, який передбачає можливість подання колективних скарг. При їх розгляді Європейський комітет соціальних прав тлумачить й деталізує положення Хартії, чим надає своїм рішенням значущості. У результаті такої діяльності формується практика сучасного застосування положень цього міжнародного договору, яку можуть застосовувати держави-підписанти у своїй практиці.

#### Список використаних джерел

1. Висновки Європейського комітету з соціальних прав 2020. URL : <https://rm.coe.int/ecsr-conclusions-2020-ukraine-ukr-/1680a2dbed>

2. Висновки Європейського комітету з соціальних прав pdf 2015–2018. URL : <https://www.msp.gov.ua/content/spivrobitnictvo-z-radoyu-evropi.html>
3. Додатковий протокол до Європейської соціальної хартії, який передбачає систему колективного оскарження від 09.11.1995 р. URL : [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994\\_807#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_807#Text)
4. Європейська соціальна хартія в ред. від 07.09.2016 р. URL : [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994\\_062#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text)
5. Про затвердження Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року : Постанова Кабінету Міністрів України від 11 квітня 2018 р. № 273. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/273-2018-%D0%BF#Text>
6. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо регулювання праці домашніх працівників : Проект Закону України від 22.06.2021 р. URL : [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=72335](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=72335)
7. Проект Трудового кодексу України 1658 від 27.12.2014 р. URL : [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=53221](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221)
8. Про затвердження плану заходів щодо забезпечення виконання положень Європейської соціальної хартії (переглянутої) на 2015–2019 роки : Розпорядження Кабінету Міністрів України від 14.05.2015. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/450-2015-%D1%80#Text>
9. Стасів О. В. Удосконалення правового забезпечення працевлаштування осіб з інвалідністю в Україні. *Проблеми державотворення і захисту прав людини в Україні* : матеріали XXVII звітної науково-практичної конференції (5–6 лютого 2021 р.): у 2-х ч. Ч. 2. Львів : Юридичний факультет Львівського національного університету імені Івана Франка, 2021. С. 48–51.
10. Федорова А. Л. Зобов'язання України за Європейською соціальною хартією (переглянутою): юридичні наслідки в разі невиконання. *Наукові записки НаУКМА. Юридичні науки*. 2015. Т. 168. С. 77–81. URL : [http://nbuv.gov.ua/UJRN/NaUKMAun\\_2015\\_168\\_20](http://nbuv.gov.ua/UJRN/NaUKMAun_2015_168_20)
11. Conclusions 2015 European Committee of Social Rights. UKRAINE URL : <https://www.msp.gov.ua/files/evrointegro/2015.pdf>

#### References

1. *Vysnovky Yevropeiskoho komitetu z sotsialnykh prav 2020*. Retrieved from <https://rm.coe.int/ecsr-conclusions-2020-ukraine-ukr-/1680a2dbed/>
2. *Vysnovky Yevropeiskoho komitetu z sotsialnykh prav pdf 2015–2018*. Retrieved from <https://www.msp.gov.ua/content/spivrobitnictvo-z-radoyu-evropi.html>
3. *Dodatkovyi protokol do Yevropeiskoi sotsialnoi khartii, yakyi peredbachaie systemu kolektyvnoho oskarzhennia vid 09.11.1995 r.* Retrieved from [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994\\_807#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_807#Text)
4. *Ievropeiska sotsialna khartiia v red. vid 07.09.2016 r.* Retrieved from [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994\\_062#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text)
5. *Pro zatverdzhennia Derzhavnoi sotsialnoi prohramy zabezpechennia rivnykh prav ta mozhlyvostei zhinok i cholovikiv na period do 2021 roku* : Postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 11 kvitnia 2018 r. № 273. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/273-2018-%D0%BF#Text>
6. *Pro vnesennia zmin do deiaknykh zakonodavchykh aktiv Ukrainy shchodo rehuliuвання pratsi domashnykh pratsivnykiv* : Proekt zakonu Ukrainy vid 22.06.2021 r. Retrieved from [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=72335](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=72335)
7. *Proekt Trudovoho kodeksu Ukrainy 1658 vid 27.12.2014 r.* Retrieved from [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=53221](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221)

8. *Pro zatverdzhennia planu zakhodiv shchodo zabezpechennia vykonannia polozhen Yevropeiskoi sotsialnoi khartii (perehlianutoi) na 2015–2019 roky* : Rozporiadzhennia Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 14.05.2015. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/450-2015-%D1%80#Text>
9. Stasiv, O. V. (2021). Udoshkonalennia pravovoho zabezpechennia pratsevlashtuvannia osib z invalidnistiu v Ukraini. *Problemy derzhavotvorennia i zakhystu prav liudyny v Ukraini* : materialy XXVII z vnitnoi naukovo-praktychnoi konferentsii (5–6 liutoho 2021 r.): u 2-kh ch. Ch. 2. Lviv : Yurydychnyi fakultet Lvivskoho natsionalnogo universytetu imeni Ivana Franka, S. 48–51.
10. Fedorova, A. L. (2015). Zoboviazannia Ukrainy za Yevropeiskoiu sotsialnoiu khartiieiu (perehlianutoiu): yurydychni naslidky v razi nevykonannia. *Naukovi zapysky NaUKMA. Yurydychni nauky*. T. 168. S. 77–81. Retrieved from [http://nbuv.gov.ua/UJRN/NaUKMAun\\_-2015\\_168\\_20](http://nbuv.gov.ua/UJRN/NaUKMAun_-2015_168_20)
11. *Conclusions 2015 European Committee of Social Rights*. UKRAINE. Retrieved from : <https://www.msp.gov.ua/files/evrointegro/2015.pdf>

## THE INFLUENCE OF THE DECISIONS OF THE EUROPEAN COMMITTEE OF SOCIAL RIGHTS ON THE CONTENT OF LABOUR LAW

*O. Stasiv*

*Ivan Franko National University of Lviv,  
1, Universytetska Str., Lviv, Ukraine, 79000,  
e-mail: stasivoksana2304@gmail.com  
ORCID ID:0000-0002-4846-7035*

The article is devoted to a study of the influence of the decisions of the European Committee of Social Rights on the content of labour law. In particular, the author argues that the decisions of the European Committee of Social Rights have a direct influence on the content of labour law norms, although they have a recommendatory meaning. Since our state has developed a plan of measures to implement the provisions of the European Social Charter, the government reports annually on the implementation of its provisions. The content of these reports demonstrates the changes that have already been made to existing legislation concerning employees' labour rights and those planned to be made in the near future.

There is an urgent need to prohibit the employment of people under the age of 15 in view of the international obligations that our state has undertaken. It is proposed to amend Article 188 of the Labour Code and amend the third paragraph of Article 188. It is proposed to establish the concept of a light work for minors and a list of related work when improving the draft law «On Amendments to Certain Legislative Acts of Ukraine on Regulation of Domestic Workers' Labour».

The author proposes to develop social adaptation programmes for people with disabilities, a compulsory element of which should be the employment of such people, vocational guidance taking into account their capabilities and the needs of the labour market, as well as the establishment of stricter liability for employers for violating the right to work of people with disabilities.

It is noted that in order to overcome gender discrimination in employment, it is necessary to establish the characteristics of equal and equivalent work, taking into account the type of tasks undertaken by employees, skills, education and qualification requirements, and to oblige



employers to report to the Public Employment Service on differential pay data, as these are the indicators of compliance with Article 20 of the European Social Charter.

It is substantiated that the Committee has repeatedly pointed out in its conclusions the importance of transparency in remuneration, the application of the principle of equal pay for work of equal value, formally supported by the Government of Ukraine. Ukraine has approved the State Social Programme for Equal Rights and Opportunities for Women and Men for the period up to 2021. In particular, it provided for improvement of the legal framework, inclusion of a gender component in economic and social development programmes, expansion of the list of statistical indicators differentiated by article, etc. The programme still has not been fully implemented.

In addition, the article proposes a ratification of the Additional Protocol to the European Social Charter providing for collective complaints. The European Committee of Social Rights interprets and details the Charter's provisions in its deliberations and thereby gives significance to its decisions. These activities result in a practice of modern implementation of the provisions of this international treaty, which can be used by the signatory countries in their own practice.

*Keywords:* decisions, conclusions, right to work, social, social rights.

*Стаття: надійшла до редакції 03.10.2022  
прийнята до друку 20.05.2022*