

Ключові слова: соціальний захист, ВІЛ-інфекція, ВІЛ-позитивний статус, люди, які живуть з ВІЛ, правовий статус.

Ключевые слова: социальная защита, ВИЧ-инфекция, ВИЧ-положительный статус, люди, которые живут с ВИЧ, правовой статус.

Key words: social protection, HIV infection, HIV-positive status, people living with HIV, legal status.

ЛОМЕЙ ДМИТРО ВОЛОДИМИРОВИЧ

*Національний університет «Одеська юридична академія»,
аспірант кафедри трудового права та права соціального забезпечення*

СТАНДАРТИ ПРАВА ПРАЦІВНИКА НА ПРОФЕСІЙНУ (СЛУЖБОВУ) КАР'ЄРУ В ЄВРОПЕЙСЬКІЙ СОЦІАЛЬНІЙ ХАРТІЇ (ПЕРЕГЛЯНУТІЙ)

Європейська інтеграція є вибором українського народу, який ґрунтується на усвідомленні історичної ідентичності та спільності з європейськими країнами, та водночас є каталізатором реформ, в основі яких перебувають демократичні цінності і соціальна справедливість. Доцільно наголосити, що в рамках зближення українського та європейського законодавств узгодженість має бути досягнута в усіх без виключення сферах, а не лише в окремих. Тому важливим напрямом євроінтеграційного курсу є визначення європейських стандартів права працівника на професійну (службову) кар'єру як складової національного соціального законодавства України.

Як відзначає І. В. Новосельська, «Рада Європи ухвалила більше 150 актів із питань прав людини, у тому числі й тих, що містять соціальні стандарти» [1, с. 96]. До основних міжнародно-правових актів європейського рівня, які закріплюють стандарти прав людини, у тому числі й права працівника на професійну (службову) кар'єру, дослідницею віднесено: 1) Європейську соціальну хартію (переглянуту) (ETS № 163) від 3 травня 1996 року [2]; 2) Європейський кодекс соціального забезпечення (переглянутому) (ETS № 139) від 6 листопада 1990 року; 3) Хартію Європейського співтовариства про основні соціальні права працівників від 9 грудня 1989 року; 4) Хартію основних прав Європейського Союзу від 7 грудня 2000 року.

Як відзначають Н. Б. Болотіна та М. М. Феськов, «однією з особливостей Європейської соціальної хартії (переглянутої) є те, що у змісті цього міжнародно-правового акту права, назви яких винесені в назву статті, поділяються на більш конкретні права, що закріплені в окремих пунктах зазначених статей. У такий спосіб і за рахунок такої конкретизації перелік прав значно розширено. При цьому при ратифікації держава сама визначає, які саме пункти конкретної статті вона обирає для ратифікації» [3, с. 40]. Саме тому Україна приєдналась не до

всіх статей Хартії, а лише до 27 статей та 74 пунктів станом на момент ратифікації та до пунктів 3, 4 статті 12 згодом згідно із Законом України «Про внесення зміни до пункту 2 Закону України «Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої)» від 17 травня 2017 року.

Цікаво зазначити, що у тексті Хартії жодного разу не згадується така категорія як «професійна (службова) кар'єра», проте висновок про те, що стандарти відповідного права працівника нею не визначені був би передчасним.

Так, вже у преамбулі Європейської соціальної хартії (переглянутої) зазначено, що «держави-члени Ради Європи домовились забезпечити для свого населення визначені соціальні права з метою підвищення життєвого рівня та соціального добробуту свого населення шляхом оновлення та адаптування основного змісту Європейської соціальної хартії з метою врахування, зокрема, основних соціальних перетворень, які відбулися після прийняття її тексту» [2].

Зокрема, ще ст. 1 Європейської соціальної хартії було гарантовано працівнику право на вільний вибір форм зайнятості, що по суті є підґрунтям для реалізації його права на професійну (службову) кар'єру, що передбачає їх професійне зростання та/або просування (підвищення) по роботі (службі) шляхом набуття більш високого кваліфікаційного розряду чи зайняття більш високої та відповідальнішої посади та виконання більш широкого кола обов'язків чи роботи більш високої кваліфікації.

Положеннями Європейської соціальної хартії (переглянутої) відповідні стандарти права працівника на професійну (службову) кар'єру були істотно розширені. Так, ст. 9 Хартії визначено, що з метою надання безоплатної допомоги особам у вирішенні проблем, пов'язаних із вибором професії та набуттям професійних навичок, з належним урахуванням здібностей кожного та потреби в ньому на ринку праці, Сторони зобов'язуються створювати відповідні служби та сприяти їх діяльності; сприяти професійно-технічній підготовці всіх осіб, а також створити умови для доступу до вищої технічної та університетської освіти включно на основі особистих здібностей (ст. 10).

Важливе значення мають також антидискримінаційні положення Хартії, які стосуються забезпечення рівності працівників у можливості здійснення та однакового змісту права на професійну (службову) кар'єру незалежно від особистісних якостей працівника. Мова йде про гарантії, закріплені ст. 20 Європейської соціальної хартії (переглянутої), відповідно до яких чоловікам і жінкам гарантується право на рівні можливості та рівне ставлення у вирішенні питань професії, які забезпечуються, зокрема, заходами спрямованими на усунення дискримінації за ознакою статі у сфері професійного зростання, включаючи просування по службі (п. d) ст. 20 Хартії).

Рівні можливості у побудові професійної (службової) кар'єри гарантуються також працівникам із сімейними обов'язками, які мають забезпечуватись гарантіями, спрямованими на забезпечення їм можливості влаштування на роботу і працювати, повертатися до роботи

після відсутності, зумовленої такими обов'язками, включаючи можливість скористатися заходами у галузі професійного орієнтування та підготовки. У забезпеченні безперешкодної реалізації права на професійну (службову) кар'єру працівників із сімейними обов'язками важливу роль також відіграють зобов'язання договірних сторін щодо створення або розширення мережі державних чи приватних служб, зокрема закладів по догляду за дитиною удень та інших форм догляду за дитиною (ст. 27 Хартії).

Таким чином, Європейська соціальна хартія (переглянута) (ETS № 163) від 3 травня 1996 року⁶ міжнародно-правовим актом, який закріплює у своєму змісті європейські стандарти права працівника на професійну (службову) кар'єру та характеризується наступними особливостями: 1) є основою, в якій формуються та відображаються європейські стандарти досліджуваного права працівника; 2) містить норми, які визначають гарантії відповідного права; 3) є складовою національного трудового законодавства України з огляду її ратифікацію у встановленому законом порядку; 4) має пріоритет у застосуванні перед положеннями національного трудового законодавства у відповідній сфері; 5) містить положення, які не повною мірою впроваджені у національне трудове законодавство у сфері забезпечення права працівника на професійну (службову) кар'єру.

Список використаної літератури:

1. Новосельська І., Котул В. Основне значення міжнародних соціальних стандартів у законодавстві України. *Підприємництво, господарство і право*. 2017. № 3. С. 95–97.
2. Європейська соціальна хартія (переглянута) від 3 травня 1996 року. *Відомості Верховної Ради України*. 2007. № 51. Ст. 2096.
3. Болотіна Н. Б., Феськов М. М. Європейська соціальна хартія (переглянута) і Україна. *Юридична наука*. 2011. № 3. С. 36–47.

Ключові слова: права працівника, право на професійну (службову) кар'єру, європейські стандарти права, Європейська соціальна хартія (переглянута).

Ключевые слова: права работника, право на профессиональную (служебную) карьеру, европейские стандарты права, Европейская социальная (хартия).

Key words: employee rights, right to professional (professional) career, European legal standards, European Social Charter (revised).