УДК 349.2

ЄВРОПЕЙСЬКІ СТРАТЕГІЧНІ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ІМПЕРАТИВИ: АРТИКУЛЯЦІЯ І ЛЕГІТИМІЗАЦІЯ В АКТАХ ACQUIS COMMUNAUTAIRE

Проневич О. С.,

головний науковий співробітник
центру вивчення проблем адаптації
законодавства України до законодавства ЄС
Київського національного університету
ім. Тараса Шевченка,
д-р юрид. наук, професор

Важливим сучасним цивілізаційним «трендом» є імплементація засадничих положень концепції соціальної (соціально-трансфертної) держави, що об'єктивно зумовлено прагненням забезпечити справедливість при розподілі суспільного багатства. Ствердження ідеалів соціальної держави відбувається у контексті заперечення традиційної ліберальної доктрини «держави – нічного сторожа». Нова парадигма передбачає модернізацію соціально-трудових відносин на людиноцентристських засадах, гуманізацію виробничої сфери, пом'якшення соціальної диференціації, формування соціально відповідальної поведінки органів публічної влади, збільшення інвестицій у відтворення людського капіталу тощо. Відповідно до методики Міжнародної організації праці прогрес у сфері праці оцінюється за критеріями зайнятості, гарантування прав працівників, соціальної захищеності, інтенсивності соціального діалогу.

Акти acquis communautaire є потужним правовим засобом побудови недискримінаційного суспільства і запобігання ерозії соціально-трудових прав. Безумовно, основоположний характер для гармонізації національного трудового та соціального законодавства мають проголошені Європейською соціальною хартією права та принципи, а саме: право на працю; право на справедливі умови праці; право на безпечні та здорові умови праці; право на справедливу винагороду; право на створення організацій для захисту своїх економічних і соціальних інтересів; право на укладання колективних договорів; право працюючих жінок на охорону материнства; право на професійну орієнтацію та професійну підготовку; право на рівні можливості та рівне ставлення у вирішенні питань щодо працевлаштування та професії без дискримінації за ознакою статі; право на інформацію та консультації; право брати участь у визначенні та поліпшенні умов праці і виробничого середовища; право на захист у випадках звільнення; право на гідне

© Проневич О. С., 2017

ставлення на роботі; право працівників із сімейними обов'язками на рівні можливості та рівне ставлення до них тощо[1].

Практична новелізація національного трудового та соціального законодавства європейських країн значною мірою забезпечується шляхом імплементації директив Ради та Європейського парламенту щодо реалізації принципів рівності (заборони дискримінації) і свободи пересування працівників, обмеження максимального робочого часу та визначення часу відпочинку, забезпечення охорони праці, захисту працівників у випадку банкрутства або зміни власника підприємства, захисту прав працівників при масових звільненнях тощо.

Консолідована позиція європейської спільноти з актуальних питань у соціально-трудовій сфері зазвичай також артикулюється в окремих актах «м'якого права». Так, наприклад, у резолюції Парламентської асамблеї Ради Європи 1993 (2014) «Гідна робота для всіх» наголошено на повазі спектру пов'язаних з трудовою діяльністю прав, які роблять працю гідною та доступною для всіх. Категорія «гідна праця» тлумачиться як продуктивна зайнятість на засадах свободи, рівності, безпеки та дотримання людської гідності. Базовими постулатами визнано неприпустимість будь-яких поступок урядів у сфері безпеки праці та безумовного додержання усіма суб'єктами відповідних вимог, налагодження тісної партнерської взаємодії державних інституцій з приватним сектором і громадянським суспільством для реалізації програми забезпечення гідних умов праці, гарантування «свободи об'єднань та укладання колективних договорів, права на справедливу винагороду і соціальне забезпечення, недопущення дискримінації, надання послуг із зайнятості, захисту неповнолітніх, а також здорових і безпечних умов праці»[2]. Соціальна акцептованість інституту гідної праці полягає у націленості на одночасне досягнення економічного та соціального прогресу.

До загальноєвропейських соціально-трудових імперативів належить гарантування рівної винагороди за рівноцінну працю. Збереження диспропорції («гендерного розриву») у заробітній платні чоловіків і жінок детерміновано горизонтальною та вертикальною сегрегацією на ринку праці як негативного наслідку толерування роботодавцями принизливих гендерних стереотипів, заснованих на дискримінаційному сприйнятті особливостей жіночої трудової біографії, пов'язаної з народженням і вихованням дітей. Парламентська асамблея Ради Європи закликала соціальних партнерів, асоціації роботода-

---

[1] Європейська соціальна хартія (переглянута) від 3 грудня 1996 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу:http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/994_062.

[2] Резолюция Парламентской ассамблеи Совета Европы 1993 (2014) «Достойная работа для всех» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.coe.int/t/r/parliamentary_assembly/[russian_documents]/[2014]/April2014/Res1993_rus.asp.

вців і профспілки поважати та захищати право на рівну оплату за рівноцінну працю, у тому числі шляхом імплементації відповідного правового постулату у національне законодавство, розбудови гендерно збалансованих систем освіти, професійної підготовки та атестації, дотримання принципу збалансованого представництва при призначенні на посади державних службовців, розроблення і прийняття справедливих і прозорих систем оцінки професійної класифікації та тарифних ставок тощо. Важливого значення набуває запровадження державних і муніципальних програм догляду за дітьми і людьми похилого віку, а також сприйняття подружжям цивілізованої моделі рівномірного розподілу обов'язків по догляду за членами сім'ї і ведення домашнього господарства[1].

Принагідно зауважимо, що зазначені вище підходи є суттєвими для викорінення детермінованого статевою належністю негативного соціального феномену фемінізації бідності як відсутності у людини можливості задовольнити свої мінімальні біологічні, соціальні, духовні та культурні потреби[2]. Досвід провідних європейських демократій свідчить, що у зазначеному контексті важливим є запровадження гендерного бюджетування як інструменту, що дає можливість «оцінювати вплив державної політики на становище громадян обох статей та перерозподіляти доходи і витрати таким чином, щоб зменшити соціально-економічну нерівність між чоловіками та жінками»[3].

Резюмуючи, зазначимо, що еволюція соціально-трудових відносин об'єктивно зумовлена перманентним впливом низки суперечливих чинників (дефіцитом гідної праці, дискримінаційними проявами ринку праці, відсутністю належних умов для продуктивної зайнятості). Саме тому закріплення у вітчизняному законодавстві каталогу соціально-трудових імперативів має здійснюватися з обов'язковим урахуванням положень актів acquis communautaire, які містять науково обґрунтовані та соціально акцептовані універсальні управлінські алгоритми вирішення існуючих колізій.

---

[1] Резолюция Парламентской ассамблеи Совета Европы 1715 (2010) «О разрыве в заработной плате женщин и мужчин» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.coe.int/T/r/Parliamentary_Assembly/[Russian_documents]/[2010]/[Paris2010]/Res1715_rus.asp.

[2] Резолюция Парламентской ассамблеи Совета Европы 1558 (2007) «Феминизация бедности» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.coe.int/T/r/Parliamentary_Assembly/[Russian_documents]/[2007]/[Juin2007]/Res1558_rus.asp.

[3] Рекомендация Парламентской ассамблеи Совета Европы 1739 (2006) «О гендерном бюджетировании» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.coe.int/T/r/Parliamentary_Assembly/[Russian_documents]/[2006]/[Paris2006]/Rec1739_rus.asp#TopOfPage.