

УДК 349.3

DOI <https://doi.org/10.51989/NUL.2021.3.45>

СТАНДАРТИ ПРАВА ПРАЦІВНИКІВ НА ПРОФЕСІЙНУ (СЛУЖБОВУ) КАР'ЄРУ В АКТАХ РАДИ ЄВРОПИ ТА ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ

Ломей Дмитро Володимирович,

аспірант кафедри трудового права та права соціального забезпечення
Національного університету «Одеська юридична академія»

У статті досліджуються стандарти права працівників на професійну (службову) кар'єру, закріплені в актах Ради Європи та Європейського Союзу.

Установлено, що поетапне узгодження актів національного трудового законодавства з європейськими стандартами права працівника на професійну (службову) кар'єру є його адаптацією. Формами адаптації нормативно-правових актів України в досліджуваній сфері є прийняття нових актів законодавства й унесення змін до чинних, що відбувається з урахуванням європейських стандартів права працівника на професійну (службову) кар'єру. Саме ефективна адаптація трудового законодавства України до європейських стандартів прав людини є однією з гарантій успішного завершення євроінтеграції та входження України до складу Європейського Союзу.

З'ясовано, що європейські стандарти права працівників на професійну (службову) кар'єру поділяються на загальні та спеціальні. Загальні стандарти досліджуваного права визначають його структуру, гарантії здійснення й загалом механізм забезпечення (реалізації, охорони та захисту). Досліджено зміст стандартів права працівника на професійну (службову) кар'єру, закріплених у Європейській соціальній хартії (переглянутій) від 9 травня 1996 року, Хартії Співтовариства про основні соціальні права працівників від 9 грудня 1989 року, Хартії основних прав Європейського Союзу від 7 грудня 2000 року.

Спеціальні стандарти права на професійну (службову) кар'єру стосуються окремих категорій працівників, які, як правило, мають відношення до реалізації окремих функцій держави (здійснення правосуддя, забезпечення правопорядку тощо) і закріплюють спеціальні правомочності відповідних категорій працівників щодо задоволення своїх потреб та інтересів майнового й немайнового характеру, пов'язаних із професійним зростанням і/або просуванням (підвищенням) по роботі (службі).

Ключові слова: європейські стандарти, права працівника, право працівника на професійну (службову) кар'єру, євроінтеграція, адаптація.

Lomey Dmytro. Standards of employees' right to a professional (official) career in the acts of the Council of Europe and the European Union

The article examines the standards of employee's right to a professional (official) career, enshrined in the acts of the Council of Europe and the European Union.

It is established that the gradual harmonization of acts of national labour legislation with European standards of the employee's right to a professional (official) career is its adaptation. Forms of adaptation of legal acts of Ukraine in the research area are the adoption of new legislation and amendments to existing ones, which takes into account European standards of the employee's right to a professional (official) career. It is the effective adaptation of Ukraine's labour legislation to European human rights standards that is one of the guarantees for the successful completion of European integration and Ukraine's accession to the European Union.

It is established that European standards of employees' right to a professional (professional) career are divided into general and special. The general standards of the studied law determine its structure, guarantees of implementation and in general the mechanism of provision (implementation, protection and defense). The content of the standards of the employee's right to a professional (official) career enshrined in the European Social Charter (revised) of 9 May 1996, the Community Charter of the Fundamental Social Rights of Workers of 9 December 1989, and the Charter of Fundamental Rights of the European Union of 7 December 2000 year.

Special standards of the right to a professional (official) career apply to certain categories of workers, which, as a rule, are related to the implementation of certain functions of the state

(administration of justice, law and order, etc.) and enshrine special powers of relevant categories of workers to meet their needs and interests of property and non-property nature, associated with professional growth and/ or promotion of work (service).

Key words: European standards, employee rights, employee right to professional (official) career, European integration, adaptation.

Постановка проблеми. Європейська інтеграція є вибором українського народу, який ґрунтується на усвідомленні історичної ідентичності та спільності з європейськими країнами, водночас є каталізатором реформ, в основі яких перебувають демократичні цінності й соціальна справедливість.

У рамках зближення українського та європейського законодавств узгодженість має бути досягнута в усіх без винятку сферах, а не лише в окремих. Тому важливим напрямом євроінтеграційного курсу є визначення стандартів права працівника на професійну (службову) кар'єру, закріплених в актах Ради Європи та Європейського Союзу, як складника національного соціального законодавства України.

Аналіз публікацій. Наукові дослідження стандартів соціальних та економічних прав людини, у т. ч. й трудових прав, закріплених в актах Ради Європи та Європейського Союзу, проводилися такими науковцями-представниками науки трудового права, як Н.Б. Болотіна, К.В. Бориченко, О.С. Кайтанський, В.Л. Костюк, Л.Ю. Малюга, С.М. Прилипко, Д.І. Сіроха, С.М. Синчук, Т.М. Слінько, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева, М.М. Шумило, О.М. Ярошенко й інші. Водночас, з огляду на те що правомочності у сфері професійної (службової) кар'єри стали порівняно нещодавно визнаватися самостійним суб'єктивним правом працівника та ще не дістали належного нормативного закріплення в законодавстві України, а європейські стандарти прав людини характеризуються високим ступенем динамічності, пов'язаним із постійним їх підвищенням з урахуванням рівня розвитку суспільства, економіки та держави загалом, досліджувана проблема не втрачає своєї актуальності.

Таким чином, **метою** статті є теоретико-правове дослідження стандартів права на професійну (службову) кар'єру працівника, закріплених в актах Ради Європи та Європейського Союзу.

Вклад основного матеріалу. Ураховуючи визнання людиноцентризму

основним напрямом розвитку правових систем світу, ключовим завданням сучасного трудового права стає забезпечення трудових прав, свобод і законних інтересів учасників індивідуальних і колективних трудових відносин, гарантованих на міжнародному рівні. При цьому нормативний характер більшості суб'єктивних прав у сфері праці пов'язує їх із таким поняттям, як «стандарти суб'єктивних прав», що набувають усе більшого значення. Саме стандартизація суб'єктивних прав, зокрема, людини є ключовою підставою визнання тієї чи іншої правової системи такою, що відповідає чи не відповідає демократичним прагненням розвитку людства. Стандартизація трудових прав працівника спрямована насамперед на забезпечення йому мінімальних правових засобів захисту тією мірою, якою забезпечується можливість безперешкодно й максимально ефективно реалізувати особистий потенціал у сфері праці.

Як зазначає Т.М. Слінько, «міжнародні стандарти в галузі прав людини – це загальноновизнані міжнародно-правові норми, які закріплюють на загальнолюдському рівні статус особистості й установлюють перелік основоположних прав і свобод, обов'язок держав дотримуватися цих прав і свобод, а також межі можливого або припустимого їх обмеження» [1, с. 31]. Учена виокремлює універсальні та європейські стандарти прав людини.

На думку Л.Ю. Малюги, європейські соціальні стандарти – це впорядкований між державами-учасницями ЄС комплекс єдиних вимог щодо забезпечення для громадян соціальної безпеки й можливостей соціального розвитку з метою реалізації ними соціальних прав та свобод [2, с. 72]. Варто погодитися з ученою, що саме стандарти прав людини, імплементовані в законодавство кожної конкретної держави, забезпечують їй правову визначеність щодо гарантованого на міжнародному рівні обсягу правомочностей у відповідній сфері, який має бути спря-

мований не лише на збереження наявного становища особистості, а і його неухильне підвищення. Водночас дещо обмеженою видається позиція Л.Ю. Малюги щодо визнання європейськими соціальними стандартами виключно нормативних положень актів Європейського Союзу (далі – ЄС), тоді як вони основуються, зокрема, на актах інших інституцій європейського рівня, зокрема Ради Європи.

В.Л. Костюк, своєю чергою, пропонує визначати європейські соціальні стандарти в широкому та вузькому значеннях. Так, на думку науковця, у широкому значенні європейські соціальні стандарти – це «сукупність норм, положень і стандартів концептуального характеру, які містяться в міжнародно-правових актах, ухвалених уповноваженими європейськими інституціями, та спрямовані на розвиток ефективної моделі соціального захисту». У вузькому значенні європейські соціальні стандарти, на переконання В.Л. Костюка, – це «сукупність визнаних і закріплених відповідно до основоположних європейських міжнародно-правових актів соціальних прав людини» [3, с. 69–70]. Така позиція вченого є виваженою та заслуговує на підтримку.

Варто також погодитися з твердженням К.В. Бориченко, що «європейські стандарти прав людини є лише одним із видів міжнародних стандартів відповідного права. Водночас особливістю стандартів досліджуваного виду є сфера їх поширення, яка обмежується виключно державами, які належать до Європи як частини світу. Однією з таких держав якраз і є Україна, якою при розробці програм економічного й соціального розвитку обов'язково враховуються європейські стандарти прав людини» [4, с. 109] з метою досягнення відповідності її правової системи правовій системі ЄС з урахуванням критеріїв, що висуваються ЄС до держав, які мають намір вступити до нього.

Поняттям, яке в змозі охопити всю діяльність щодо приведення законодавства України до європейських стандартів, є термін «адаптація» (з англ. adaptation – пристосувати, переробляти). Буквальне розуміння цього терміна дає можливість сприймати його як «пристосування чинних внутрішньодержавних норм до між-

народних зобов'язань держави шляхом внесення змін до її законодавства», або в більш широкому розумінні, як це сформульовано в Постанові Кабінету Міністрів України «Про Концепцію адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу» від 16 серпня 1999 року № 1496, як «процес зближення та поступового приведення законодавства України у відповідність до законодавства ЄС».

У Великому юридичному енциклопедичному словнику за загальною редакцією Ю.С. Шемшученка йдеться, що адаптацією законодавства є «форма правової гармонізації, сутність якої полягає в узгодженні та пристосуванні нормативно-правових актів національного законодавства до міжнародних, європейських або внутрішньодержавних правових стандартів» [5, с. 15]. Доцільно наголосити, що формами такого пристосування можуть бути не лише внесення змін до чинного національного законодавства, а й прийняття нових нормативно-правових актів, у зв'язку з чим варто погодитися з думкою Л.Ю. Малюги, що адаптація законодавства України до європейського законодавства є «процесом тривалого поетапного узгодження шляхом прийняття нових і внесення змін до існуючих актів національного законодавства України, розроблених з урахуванням європейських стандартів, наслідком якого є зближення вітчизняної системи права з сучасною європейською згідно з критеріями та стандартами, відображеними в актах Ради Європи, інших інституцій європейського рівня, чинному законодавстві ЄС» [6, с. 123].

Таким чином, дослідження європейських стандартів права працівника на професійну (службову) кар'єру неможливе без характеристики положень окремих положень актів Ради Європи ЄС у цій сфері.

Як відзначає в праці І.В. Новосельська, «на сьогодні Рада Європи ухвалила більше 150 актів із питань прав людини, у тому числі й тих, що містять соціальні стандарти. Відповідно до основних стандартів у соціальній сфері дослідницею віднесено стандарти, закріплені в наступних нормативно-правових актах: 1) Європейській соціальній хартії (переглянутій) (ETS № 163) від 3 травня 1996 року;

2) Хартії Європейського співтовариства про основні соціальні права працівників від 9 грудня 1989 року; 3) Хартії основних прав Європейського Союзу від 7 грудня 2000 року» [7, с. 96].

На переконання Н.Б. Болотіної та М.М. Феськова, «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» [8, с. 40]. Саме тому Україна приєдналася не до всіх статей Хартії, а лише до 27 статей і 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 в тексті Хартії жодного разу не згадується така категорія, як «професійна (службова) кар'єра», проте висновок, що стандарти відповідного права працівника нею не визначені, був би передчасним.

Так, уже в преамбулі Європейської соціальної хартії (переглянутої) зазначено, що «держави-члени Ради Європи домовилися 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».

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

шої посади й 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 істотно розширені. Так, у ст. 9 Хартії визначено, що з метою надання безоплатної допомоги особам у вирішенні проблем, пов'язаних із вибором професії та набуттям професійних навичок, із належним урахуванням здібностей кожного й 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 виключно на основі особистих здібностей (ст. 10).

Вагоме значення мають також антидискримінаційні положення Хартії, які стосуються забезпечення рівності працівників у можливості здійснення й 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 в побудові професійної (службової) кар'єри гарантуються також працівникам із сімейними обов'язками, які мають забезпечуватися гарантіями, спрямованими на забезпечення їм можливості влаштування на роботу і працювати, повертатися до роботи після відсутності, зумовленої такими обов'язками, включаючи можливість скористатися заходами в 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 вдень та інших форм догляду за дитиною (ст. 27 Хартії).

Рівність чоловіків і жінок у сфері розвитку кар'єри гарантована також п. 16 Хартії Співтовариства про основні соціальні права працівників від 9 грудня 1989 року.

Названим міжнародно-правовим актом також закріплено, що кожний працівник повинен мати можливість доступу до професійного навчання й користування таким навчанням протягом усього періоду своєї трудової діяльності з метою поліпшення своїх професійних навичок або набуття нових професійних навичок, що є важливою передумовою для здійснення права на професійну (службову) кар'єру.

На розвиток відповідного стандарту спрямовані положення й ст. 14 Хартії основних прав Європейського Союзу від 7 грудня 2000 року, якими закріплено право кожної людини на освіту, а також на доступ до професійної підготовки та підвищення кваліфікації, яке має бути реалізоване без будь-якої дискримінації, зокрема, за ознаками статі, раси, кольору шкіри, етнічного чи соціального походження, генетичних характеристик, мови, релігії чи віри, політичних та інших переконань, належності до національних меншин, майнового стану, походження, обмеженої працездатності, віку чи сексуальної орієнтації.

Водночас право працівника на професійну (службову) кар'єру є не однорідним і відрізняється за змістом і механізмом реалізації, засобами захисту залежно від трудово-правового статусу самого працівника, його трудової функції тощо. Мова йде про осіб, прирівняних до найманих працівників: суддів, прокурорів, співробітників правоохоронних органів тощо. Стандарти їхнього права на професійну (службову) кар'єру закріплені спеціальними міжнародно-правовими актами, у т. ч. і європейського рівня.

Так, наприклад, одним із заходів забезпечення, захисту й посилення незалежності суддів Рекомендацією № 94 (12) Комітету Міністрів Ради Європи «Незалежність, дієвість і роль суддів» від 13 жовтня 1994 року передбачена процедура здійснення професійної кар'єри суддів, яка повинна ґрунтуватися виключно на врахуванні таких об'єктивних критеріїв, як

заслуги судді, його кваліфікація, чесноти, здібності та результати праці. Рекомендацією закріплено, що орган, який уповноважений приймати рішення щодо кар'єри суддів, повинен бути незалежним від уряду й адміністративних органів (принцип I). Принципом III Рекомендації також передбачено, що здійснення суддею права на професійну (службову) кар'єру неможливе без забезпечення йому на безоплатній основі необхідної професійної підготовки, зокрема шляхом стажування в судах і за можливості (необхідності) в інших органах та інстанціях влади в європейських та інших зарубіжних країнах.

Цілком очевидно, що з плином часу положення Рекомендації № 94 (12) втратили свою актуальність і потребували суттєвого оновлення для посилення дії всіх заходів, необхідних для сприяння незалежності суддів, підвищення ефективності їхньої роботи, зміцнення ролі суддів і судової системи загалом, які стосувалися в т. ч. й істотного підвищення стандартів права судді на професійну (службову) кар'єру.

Так, п. 44 Рекомендації CM/Rec (2010) 12 Комітету Міністрів Ради Європи державам-членам щодо суддів: незалежність, ефективність та обов'язки від 17 листопада 2010 року вже передбачено, що об'єктивні критерії, які підлягають урахуванню при здійсненні суддею права на професійну (службову) кар'єру, включають заслуги, кваліфікацію, уміння та потенціал, необхідні для вирішення справ при застосуванні закону, зберігаючи повагу до людської гідності, які мають бути попередньо визначені законом чи компетентними органами влади. Навчання судді також є невід'ємною гарантією його кар'єри, яке має включати не лише навички із застосування закону, а й предмети з економічної, соціальної та культурологічної тематики, пов'язані з виконанням суддівських функцій. Інтенсивність і тривалість такого навчання мають визначатися з огляду на попередній професійний досвід.

Схожі за змістом стандарти права на професійну (службову) кар'єру закріплені європейськими міжнародно-правовими актами щодо прокурорів. Так, за висновками Венеціанської комісії, усі рішення щодо відбору прокурорів і здійснення їхньої кар'єри повинні ґрунтуватися на

об'єктивних критеріях, які офіційно встановлені та застосовуються в прозорий і обґрунтований спосіб.

У Рекомендації (2000) 19 Комітету міністрів Ради Європи державам-членам щодо ролі прокуратури в системі кримінального правосуддя від 6 жовтня 2000 року закріплено, що критерії об'єктивності в здійсненні кар'єри прокурором повинні включати професійні якості, навички або компетентність, ефективність і досвід роботи (п. 5).

Висновки. Таким чином, європейські стандарти права працівника на професійну (службову) кар'єру є різновидом міжнародних стандартів відповідного права, закріпленим в актах Ради Європи, ЄС, інших інституцій європейського рівня, які мають застосовуватися державами Європи (країнами-підписантами), з метою адаптації національного законодавства у відповідній сфері.

Європейські стандарти права працівників на професійну (службову) кар'єру можна поділити на загальні та спеціальні. Загальні стандарти досліджуваного права визначають його структуру, гарантії здійснення й загалом механізм забезпечення (реалізації, охорони та захисту).

Одним із загальних міжнародно-правових актів, якими закріплені європейські стандарти права працівників на

професійну (службову) кар'єру, є Європейська соціальна хартія (переглянута) (ETS № 163) від 3 травня 1996 року, яка характеризується такими особливостями: 1) є основою, у якій формуються та відображаються європейські стандарти досліджуваного права працівника; 2) містить норми, які визначають гарантії відповідного права; 3) є складником національного трудового законодавства України з огляду її ратифікацію в установленому законом порядку; 4) має пріоритет у застосуванні перед положеннями національного трудового законодавства у відповідній сфері; 5) містить положення, які неповною мірою впроваджені в національне трудове законодавство у сфері забезпечення права працівника на професійну (службову) кар'єру.

Спеціальні ж стандарти права на професійну (службову) кар'єру стосуються окремих категорій працівників, які, як правило, мають відношення до реалізації окремих функцій держави (здійснення правосуддя, забезпечення правопорядку тощо) і закріплюють спеціальні правомочності відповідних категорій працівників щодо задоволення своїх потреб та інтересів майнового й немайнового характеру, пов'язаних із професійним зростанням і/або просуванням (підвищенням) по роботі (службі).

ЛІТЕРАТУРА:

1. Слінько Т.М. Міжнародно-правові стандарти в галузі прав людини та їх відображення в Конституції України. *Права людини і демократія* : збірник наук. ст. за матеріалами наук. конф., м. Харків, 15 трав. 2018 р. Харків, 2018. С. 30–34.
2. Малюга Л.Ю. Європейські соціальні стандарти: сучасний стан та шляхи імплементації у соціальне законодавство України. *Журнал східноєвропейського права*. 2018. № 48. С. 70–76.
3. Костюк В.Л. Європейські соціальні стандарти в контексті сучасної моделі джерел права соціального забезпечення: науково-теоретичний аспект. *Наукові записки НаУКМА. Серія «Юридичні науки»*. 2018. Том 1. С. 68–73.
4. Бориченко Е.В. Европейские стандарты права на социальную защиту: теоретико-правовой аспект. *Jurnalul juridic national: teorie și practică*. 2019. № 3 (37). С. 107–110.
5. Великий енциклопедичний юридичний словник / за редакцією акад. НАН України Ю.С. Шемшученка. Київ : ТОВ «Видавництво «Юридична думка», 2007. 1017 с.
6. Малюга Л.Ю. Теоретико-правові основи адаптації соціального законодавства України до законодавства Європейського Союзу : монографія. Херсон : Видавничий дім «Гельветика». 2019. 406 с.
7. Новосельська І., Котул В. Основне значення міжнародних соціальних стандартів у законодавстві України. *Підприємництво, господарство і право*. 2017. № 3. С. 95–97.
8. Болотіна Н.Б., Феськов М.М. Європейська соціальна хартія (переглянута) і Україна. *Юридична наука*. 2011. № 3. С. 36–47.