

**ЗМІСТ ТА ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ МОЛОДІ ТА ЖІНОК ВІДПОВІДНО ДО ПОЛОЖЕНЬ ЄВРОПЕЙСЬКОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ХАРТІЇ**

*Стаття присвячена аналізу змісту Європейської соціальної хартії 1961 р. та переглянутої Європейської соціальної хартії 1996 р. щодо особливостей правового регулювання захисту трудових прав молоді та жінок. Основна увага приділена правовому регулюванню таких прав, як: право на працю, право на справедливу винагороду, охорона праці молоді, право працюючих жінок на захист.*

*Ключові слова: трудові стандарти, Рада Європи, Європейська соціальна хартія, Європейська соціальна хартія (переглянута), трудові права жінок, трудові права молоді, захист трудових прав.*

***Шумеляк К. А. Содержание и особенности правового регулирования защиты трудовых прав молодежи и женщин в соответствии с нормами Европейской социальной Хартии.***

*В статье анализируется содержание Европейской социальной хартии 1961 г. и пересмотренной Европейской социальной хартии 1996 г. касательно особенностей правового регулирования защиты трудовых прав молодежи и женщин. Внимание преимущественно уделено правовому регулированию таких прав, как: право на труд, право на справедливое вознаграждение, охрана труда молодежи, право трудящихся женщин на защиту.*

*Ключевые слова: трудовые стандарты, Совет Европы, Европейская социальная хартия, Европейская социальная хартия (пересмотренная), трудовые права женщин, трудовые права молодежи, защита трудовых прав.*

***Shumeliak K. A. Peculiarities of the legal regulation of women's and young people's labor rights in accordance to the provisions of the European Social Charter.***

*The article analyses the peculiarities of the legal regulation of women's and young people's labor rights in accordance to the provisions of the European Social Charter 1961 and revised European Social charter 1996. The main attention has made to the analysis of such labor rights as the right to work, the right to equitable remuneration, young people's labor rights, working women labor protection.*

*Keywords: labor standards, The Council of Europe, the European Social Charter, the European Social Charter (revised), the labor rights of women, the labor rights of young people, the protection of labor rights.*

Права людини визнані світовою спільнотою як одна з головних цінностей, а захист цих прав є найактуальнішим та найважливішим напрямком діяльності держав. Серед основоположних прав, визначених та закріплених у міжнародно-правових актах як універсального так і регіонального характеру особливого значення набули трудові права.

Сучасний розвиток міжнародного співробітництва в галузі захисту прав людини характеризується зростаючою роллю регіональних міжнародних організацій, які в цілому створюють єдину регіональну систему захисту прав людини, що має свої особливості, відмінні від універсальної. Саме завдяки діяльності регіональних організацій були створені ті еталони та стандарти, які формулюють основні засади захисту та забезпечення прав людини в європейському правовому просторі, оскільки в рамках кожної з них існують власні, до того ж дієві, механізми дотримання та реалізації прав людини.

Не можна не погодитися з думкою більшості науковців, про те, що європейська система захисту прав людини була створена Радою Європи (далі – РЄ) і за весь період свого існування стала могутнім механізмом захисту прав людини та основних свобод. Серед основних завдань діяльності Ради Європи варто виокремити захист громадянських, політичних та соціально-економічних прав людини. Досягнення цієї мети забезпечують численні конвенції, угоди, хартії, кодекси та протоколи. Особливе місце серед міжнародних актів РЄ належить Європейській конвенції про захист прав та основоположних свобод людини (1950 р.), яку інколи ще називають «коштовною оздобою в короні» Ради Європи [1, с. 25], та Європейській соціальній хартії [2] (далі – ЄСХ), які разом встановлюють регіональні європейські стандарти захисту прав людини [3, с.9]. Варто наголосити на тому, що основна частина трудових стандартів міститься саме в ЄСХ 1961 р., яку на думку Кисельова І. Я. можна назвати – «кодексом основних соціальних і трудових прав працівників» [4, с.536].

Подальший розвиток суспільних відносин, підвищення рівня економічного розвитку європейських держав, зростання соціально-економічних потреб індивідів та поява нових соціальних проблем, які не підпадали під дію ЄСХ 1961 р., стали факторами, які спричинили її перегляд. Намагаючись надати більш дієвого захисту соціальним та трудовим правам і створити ефективний юридичний механізм

такого захисту в травні 1996 р. РЄ підписала Європейську соціальну хартію переглянута (далі – ЄСХ (п)). Під час перегляду змісту ЄСХ її творці намагалися відтворити тенденції, що є домінуючими у соціальній політиці та трудових відносинах європейських країн. Однією з них була і залишається тенденція щодо захисту найбільш уразливих членів суспільства. До таких категорій належать молодь та жінки, особливо в період материнства.

ЄСХ (п) не передбачає денонсацію ЄСХ, а покликана замінити її з часом, і нові учасники все ще мають право підписати та ратифікувати будь-яку з них, тому з моменту набуття чинності переглянutoї ЄСХ 1996 р., перед державами постало питання вибору: до якого з документів приєднатися. Враховуючи вищезазначене, вважаємо, що аналіз змісту їх положень є нагальною потребою сьогодення.

Питання міжнародного захисту прав та інтересів людини широко досліджували вітчизняні вчені, серед яких: В. Буткевич, М. Буроменський, В. Денисов, О. Задорожний, І. Лавринчук, І. Лукашук, В. Мицик та інші. Правові аспекти Європейської соціальної хартії, як джерела європейських міжнародних трудових стандартів, досліджувались як вітчизняними так і зарубіжними вченими, серед яких С. Верланов, Н. Болотіна, В. Мармазов, М. Феськов, Н. Хуторян, Г. Чанишева, А. Чернобай, С. Шевчук, Д. Гом'єн, А. Ейде, І. Кисельов та ін.

Завданням дослідження є аналіз змісту ЄСХ 1961 р. з метою виокремлення спільних та відмінних рис з ЄСХ (п) 1996 р. в питаннях правового регулювання захисту трудових прав молоді та жінок.

Головним документом в сфері правового регулювання трудових та соціальних відносин в межах Ради Європи є ЄСХ 1961 р., оскільки чимала кількість зобов'язань щодо їх забезпечення у відповідності з положеннями Хартії стосуються сфери захисту трудових прав.

Розробка положень ЄСХ тривала з 1953 по 1961 роки. Враховуючи різний економічний потенціал та можливості майбутніх членів міжнародного акту, основною метою прийняття ЄСХ стало забезпечення здійснення соціальних та трудових прав людини відповідно до цілей функціонування Ради Європи. Після численних дебатів у Парламентській асамблеї, обговорення в 1958 році проекту ЄСХ на тристоронній конференції з участю делегацій держав – членів Ради Європи, Міжнародної Організації Праці, представників організацій працівників і роботодавців 18 жовтня 1961 року в Турині була підписана ЄСХ, яка набрала чинності 26 лютого 1965 р. [3, с.9]. Варто також зазначити, що ЄСХ 1961 р. була задумана як аналог Європейської конвенції з прав людини 1950 р. [5]. Проте, на відміну від Конвенції про захист прав людини і основних свобод 1950 р., яка стосується переважно громадянських і політичних прав, ЄСХ охоплює цілу низку соціальних та трудових прав.

Трудові права, визначені нормами ЄСХ відповідають універсальним стандартам, закріплені актами Організації Об'єднаних Націй, в конвенціях і рекомендаціях Міжнародної Організації Праці, але з урахуванням регіональної специфіки та існуючих тенденцій розвитку трудового права як на регіональному так і універсальному рівнях. Так, в основу змісту ЄСХ було покладено ст. 22-25 Загальної декларації прав людини 1948 р. [6], ст.4, ст. 11 Європейської конвенції з прав людини, конвенції 1950 р. [5] та рекомендації Міжнародної організації праці.

ЄСХ доповнена протоколами: Додатковим протоколом від 5 травня 1988 р., що гарантує нові права, закріплені у чотирьох статтях [7]. Положеннями зазначеного протоколу були заповнені деякі прогалини в системі захисту соціально-економічних прав людини, серед яких право працівників на рівні можливості та рівне ставлення при вирішенні питань щодо працевлаштування та професії без дискримінації за ознакою статі; Протоколом про поправки від 21 жовтня 1991 р., який реформує процедуру контролю (за рішенням Комітету Міністрів він вступив у силу в грудні 1991 р.) [8]; Додатковим протоколом від 9 листопада 1995 р., що встановлює процедуру колективних скарг [9].

Проте, зміни і доповнення положень ЄСХ не вирішили існуючих проблем захисту соціальних та трудових прав у державах-учасниках РЄ. Соціальна хартія потребувала перегляду з метою оновлення, і 3 травня 1996 р. на 98-му засіданні Комітету Міністрів була схвалена і відкрита для підписання ЄСХ (п), яка набрала чинності 1 липня 1999 р. Перегляд Хартії є результатом різних ініціатив, які переслідували мету посилення захисту прав людини в рамках РЄ.

Можна стверджувати, що ЄСХ (п) являє собою міжнародну угоду, яка об'єднала всі права, що були закріплені в ЄСХ 1961 р., Додаткових протоколах 1988 та 1995 років, а також поправки, які стосуються цих прав та нові права, що були схвалені Комітетом по Європейській соціальній хартії [10, с. 41]. Вона забезпечила держави «новим і достатньо повним документом, новаторським у ряді відносин і таким, який створює нову основу для стимулювання і посилення соціальної політики»[11, с.85].

Серед нововведень переглянutoї ЄСХ перш за все слід зазначити, що ЄСХ (п) вдосконалила права, які були закріплені в ЄСХ з урахуванням існуючих потреб, новітніх тенденцій у розвитку трудового права в межах РЄ.

З метою виокремлення спільних та відмінних рис ЄСХ та ЄСХ (п) щодо правового регулювання захисту трудових прав молоді та жінок є доцільним розглянути положення кожної з них. Пропонуємо проаналізувати зміст актів щодо гарантій захисту таких прав як: право на працю, право на справедливий винагороду, охорона праці молоді, право працюючих жінок на захист.

*Право на працю.* Право на працю є одним із найбільш важливих соціально-економічних прав і визначає можливість людей займатися працею для забезпечення як свого матеріального добробуту, так і духовного розвитку в умовах свободи та гідності, економічної безпеки та рівних можливостей. Визначальними у забезпеченні права на працю є свобода праці й заборона примусової праці. Так, відповідно до п.2 ст. 1 ч. II ЄСХ Договірні держави повинні забезпечити захист від дискримінації в галузі зайнятості та примусової праці. Важливо, що положення ЄСХ зобов'язують Договірні сторони «ліквідувати всі форми дискримінації в питаннях праці та зайнятості» [2]. ЄСХ (п) дещо конкретизувала дане положення, і закріпила принципи, згідно з яким, здійснення трудових прав повинно гарантуватися без будь-якої дискримінації, зокрема і за ознакою статі. Так, ст. 20 переглянутої ЄСХ 1996 р. зобов'язує сторони визнавати право на рівні можливості та рівне ставлення у вирішенні питань щодо працевлаштування та професії без дискримінації за ознакою статі [5].

*Право на справедливий винагороду.* Відповідно до п.3 ст. 4 ЄСХ з метою забезпечення ефективного здійснення права на справедливий винагороду Сторони зобов'язуються визнати право працюючих чоловіків і жінок на рівну винагороду за працю рівної цінності.

Жінки та чоловіки мають право на «рівну винагороду за рівноцінну працю», й це право повинно бути чітко передбачене національним законодавством. Принцип рівної винагороди повинен застосовуватися до всіх видів робіт, які виконують як чоловіки, так і жінки. Він повинен поширюватися на всі елементи оплати праці, включаючи мінімальний розмір заробітної плати плюс всі інші виплати та пільги, що надаються прямо або непрямо, в грошовій або нематеріальній формі роботодавцем працівникові. Це правило повинно поширюватися як на осіб, які працюють на повну ставку, так і на тих, що мають часткову зайнятість, і включає в себе розрахунок, у разі погодинної оплати праці, підвищення заробітної плати та інших складових оплати праці [12].

Відповідно до положень ЄСХ (п), правове регулювання забезпечення права на справедливі умови праці, здійснюється відповідно до принципу рівності чоловіків та жінок, як і було закріплено у ЄСХ [2; 5].

Серед нововведень ЄСХ (п) слід виокремити ст.27, яка закріпила права працівників із сімейними обов'язками на рівні можливості та рівне ставлення до них, включаючи надання відповідно до норм національного законодавства рівних можливостей при працевлаштуванні на роботу, права на відпустку, в тому числі по вагітності, пологах, догляду за дитиною, а також гарантій того, що виконання ними сімейних обов'язків не стане вагомою причиною для звільнення [5]. Відповідно до положень Конвенції МОП №156 «Про рівне ставлення і рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками» та Рекомендації №165 «Про рівне ставлення і рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками», до працівників із сімейними обов'язками відносяться: чоловіки і жінки, які мають сімейні обов'язки щодо дітей, які перебувають на їхньому утриманні; чоловіки і жінки, які мають зобов'язання щодо інших найближчих родичів – членів їхньої сім'ї, котрі дійсно потребують на їхній догляд чи допомогу [13; 14].

*Охорона праці молоді.* Положеннями ЄСХ закріплюється мінімальний вік прийому на роботу – 15 років, окрім випадків, коли діти зайняті на легких роботах, що не завдає шкоди їх здоров'ю, моральності та освіті [2]. Для прийому на роботу, яка вважається небезпечною або такою, що шкодить їх здоров'ю, встановлюється більш високий мінімальний вік прийому на роботу – старше 15 р. Перелік небезпечних та шкідливих робіт визначається національним законодавством Договірних сторін. Також ЄСХ закріплює гарантії отримання обов'язкової шкільної освіти, зокрема забороняється застосування праці осіб, які отримують обов'язкову освіту, на роботах, які можуть порушити процес їх навчання.

Серед інших гарантій захисту трудових прав дітей та підлітків, слід виокремити наступні: обмеження тривалості робочого часу для осіб молодших 16 р.; справедлива оплата праці або іншої відповідної допомоги молодим працівникам та учням на виробництві; професійна підготовка молодих працівників у робочий час; надання щорічної оплачуваної відпустки для працюючих осіб віком до 18 р. (тривалістю 3 тижні); заборона нічної праці; регулярний медичний огляд, а також особливий захист дітей та підлітків від фізичних і моральних ризиків, на які вони наражаються, і зокрема від тих ризиків, що безпосередньо або опосередковано впливають з виконуваної ними роботи [2].

Положеннями ЄСХ (п) був закріплений мінімальний вік для прийняття на роботу зі шкідливими та небезпечними для здоров'я умовами праці, який становить 18 років; збільшений період щорічної оплачуваної відпустки для молодих працівників (до 18 р.) з 3 до 4 тижнів (п.7 ст. 7); була обмежена

тривалість робочого часу для осіб, молодше 18 р. відповідно до потреб їхнього розвитку, і особливо потреб у професійній підготовці [5].

Також було введено нову статтю, яка гарантує право дітей та підлітків на соціальний, правовий та економічний захист. Так з метою забезпечення ефективного здійснення права дітей та підлітків зростати в умовах, які сприяють всебічному розвитку їхньої особистості та їхніх фізичних і розумових здібностей, Сторони зобов'язуються самостійно або у співпраці з громадськими і приватними організаціями вживати всіх відповідних і необхідних заходів для забезпечення дітей і підлітків з урахуванням прав і обов'язків їхніх батьків, доглядом, допомогою, безоплатною початковою та середньою освітою і підготовкою, захистом від недбайливості, насильства, експлуатації тощо [5].

Таким чином, можна стверджувати, що ЄСХ (п) є більш дієвими гарантом забезпечення прав молоді, оскільки містить положення щодо захисту підлітків та дітей не лише під час виконання ними своїх трудових функцій, а й у позаробочий час.

*Право працюючих жінок на захист.* Стаття 8 «Право працюючих жінок на охорону материнства» ЄСХ 1961 р. передбачає право працюючих жінок на відпустку на період до і після пологів загальною тривалістю не менш 12 тижнів або з оплатою такої відпустки, або з виплатою достатньої допомоги по соціальному забезпеченню, або з наданням допомоги за рахунок державних коштів (достатньою вважається допомога по вагітності і пологах в розмірі 80% від звичайного заробітку); заборону звільнення вагітних жінок і жінок, які перебувають у відпустці по вагітності та пологах. Зазначеною статтею також передбачено надання матерям, які мають грудних дітей відпустки, тривалість якої є достатньою для годування дитини; регламентацію нічної роботи вагітних жінок, жінок, які нещодавно народили дитину, і жінок, що годують своїх грудних дітей; заборону застосування праці жінок на підземних гірничих роботах і всіх інших роботах, які протипоказані жінкам у зв'язку з небезпечними, шкідливими або важкими умовами праці, і вжиття відповідних заходів для захисту трудових прав цих жінок.

ЄСХ (п) значно розширила зміст правового регулювання трудових прав жінок в країнах-учасницях РЄ. Зокрема, з метою забезпечення ефективного здійснення права працюючих жінок на захист, тривалість відпустки на період до і після пологів була збільшена з 12 до 14 тижнів з оплатою такої відпустки, або з виплатою достатньої допомоги по соціальному забезпеченню, або з наданням допомоги за рахунок державних коштів.

Також був продовжений мінімальний період захисту від звільнення вагітних жінок. Зокрема, положеннями ЄСХ (п) було закріплено, що якщо роботодавець надсилає жінці попередження про звільнення з роботи у період від дати повідомлення нею свого роботодавця про вагітність до закінчення її відпустки по вагітності та пологами або якщо він робить попередження про звільнення у такий час, то воно втрачає чинність у цей період та є незаконним. Проте, у Додатку, який регулює сферу дії нової редакції ЄСХ з точки зору осіб, які підпадають під її дію, закріплюється певні обмеження щодо даного положення, зокрема дозволяються виключення з принципу захисту проти звільнення вагітних жінок у зазначений період, в тому випадку коли: працююча жінка винна у неналежній поведінці, яка виправдовує розірвання трудових відносин; закінчився термін, встановлений трудовим договором або підприємство припинило свою діяльність.

У новій редакції ЄСХ (п) також розширюється положення, щодо регламентації нічної праці вагітних жінок, жінок, які нещодавно народили та жінок, які годують своїх грудних дітей.

Характерною особливістю нового підходу ЄСХ (п) щодо захисту жінок під час здійснення ними своїх трудових функцій є зміни, відображені у п.5. Якщо п.4 ст. 8 ЄСХ встановлював заборону застосування праці жінок на роботах, які протипоказані їм у зв'язку з небезпечними, шкідливими або важкими умовами праці, то п.5 ст. 8 ЄСХ (п) поширює таку заборону лише на вагітних жінок, жінок, які нещодавно народили дитину і жінок, що годують своїх грудних дітей.

Ще однією гарантією захисту прав жінок при здійсненні ними своїх трудових функцій є захист права на гідне ставлення на роботі. Зокрема, мова йде про обов'язок Сторін поширювати інформацію про сексуальні домагання на робочому місці або під час здійснення трудових функцій, сприяти запобіганню таким домаганням і вживати всіх відповідних заходів для захисту працівників від такої поведінки. Проте, як зазначено в Додатку до ЄСХ (п), дане зобов'язання не вимагає від Сторін забезпечення захисту проти поведінки такого роду.

Підводячи підсумок, слід зазначити, що сьогодні в межах РЄ юридично і фактично діють два документи – ЄСХ 1961 р. та ЄСХ (п) 1966 р., що дозволяє державам-учасницям самостійно обрати яку з них підписати та ратифікувати. Беззаперечним залишається той факт, що положення ЄСХ (п) 1996 р. заповнили прогалини та недоліки у сфері правового регулювання захисту трудових прав молоді та

жінок, оскільки передбачають більш високі стандарти соціально-трудових прав людини ніж ЄСХ 1961 р.

Так, положення ЄСХ (п) вміщують розширене тлумачення принципу недискримінації. Аргументи щодо ефективності та дієвості ЄСХ (п) також наводить і РЄ, як зазначає, що «Європейська соціальна хартія (переглянута) 1996 р. – це єдиний документ, котрий гарантує основні соціальні та економічні права у всій їх повноті. Враховуючи еволюцію в галузі соціальних прав за останні 30 років, цей сучасний документ заповнив прогалини, що мали місце у Хартії 1961 р., і в цей час являється європейським договором про захист прав людини, що відповідає реаліям XXI століття. Окрім того, в цьому договорі об'єднані в одне ціле всі права, що гарантуються Хартією 1961 р. і Додатковим протоколом 1988 р., а також поправки до них й нові права. Таке поєднання в одному документі полегшує й спрощує процедуру ратифікації в національних парламентах» [15]. У зв'язку з чим за рішенням РЄ остання поступово має бути повністю замінена ЄСХ (п) 1996 р.

Отже, представляється більш розумним, щоб нові держави орієнтувалися безпосередньо на підписання й ратифікацію ЄСХ (п), а держави, які ратифікували ЄСХ 1961 р., переглянули своє національне законодавство та внесли до нього відповідні зміни, що дасть змогу створити єдину систему захисту трудових прав молоді та жінок на регіональному рівні, оскільки дозволить уникнути існуючих колізій в сфері правового регулювання, які виникають у зв'язку з тим, що держави мають право самостійно обрати до якого з документів приєднатися.

#### **Список використаних джерел:**

1. Тамм А. С. Роль Ради Європи у забезпеченні прав людини на сучасному етапі [Текст] : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / А. С. Тамм ; Нац. акад. держ. упр. при Президентові України, Харк. регіон. ін-т держ. упр. – Х. : Магістр, 2010. – 322 с.
2. Європейська соціальна хартія (ETS № 35) від 18.10.1966 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/994\\_300](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/994_300).
3. Феськов М. М. Європейська соціальна хартія (переглянута) і трудове законодавство України: питання адаптації [Текст] : дис... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Феськов Микола Миколайович ; Одеська національна юридична академія. – Одеса, 2002. – 202 с.
4. Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право. Учебник для вузов. / Киселев И.Я. – М.: Дело, 1999. – 728 с.
5. Європейська соціальна хартія (переглянута) (ETS № 163) від 03.05.1996 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/994\\_062](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/994_062).
6. Загальна декларація прав людини від 10.12.1948 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995\\_015](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_015).
7. Additional Protocol 1988 / European Treaty Series / No. 128.
8. Amending Protocol 1991 / European Treaty Series / No. 142.
9. Collective Complaints Protocol 1995 / European Treaty Series / No. 158.
10. Пастухова Л.В. Європейський механізм забезпечення прав людини [Текст] : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / Пастухова Л. В.; Львів. нац. ун-т ім. І. Франка. – Сімф. : Таврія, 2009. – 223 с.
11. Краснов Є. В. Основні трудові права: міжнародні стандарти і законодавство України [Текст] : монографія / Є. В. Краснов. – Одеса : Фенікс, 2012. – 178 с.
12. Права людини у сфері охорони здоров'я: практичний посібник [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://healthrights.org.ua/praktichnii-posibnik/3-regionalni-standarti-prav-ljudini-v-sferi-okhoroni-zdorovja/34-prava-osib-jaki-nadajut-dopomogu-v-sferi-okhoroni-zdorovja/pravo-na-gidni-umovi-praci/pravo-na-spravedlivu-oplatu-praci/>.
13. Конвенція МОП «Про рівне ставлення і рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками» № 156 від 23.06.1981 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993\\_010](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_010).
14. Рекомендація МОП «Про рівне ставлення і рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками» від 23.06. 1981 року №165 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993\\_275](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_275).
15. European Social Charter. Collected texts (6th edition) (updated to 30 June 2008) [Electronic resource]. – Mode of access: [http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/presentation/ESCCollectedTexts\\_en.pdf](http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/presentation/ESCCollectedTexts_en.pdf).

*\* Шумеляк Крістіна Андріївна – здобувач кафедри міжнародного права та порівняльного правознавства Київського університету права НАН України.*

