

Європейська соціальна хартія

(переглянута) *

Страсбург, 3 травня 1996 року

European Treaty Series/163

ПРЕАМБУЛА

Уряди, які підписали цю Хартію, будучи членами Ради Європи, враховуючи, що метою Ради Європи є досягнення більшого єднання між її членами для збереження та втілення в життя ідеалів і принципів, які є їхнім спільним надбанням, а також сприяння їхньому економічному та соціальному прогресу шляхом, зокрема, захисту та подальшого здійснення прав і основних свобод людини, беручи до уваги, що в Європейській конвенції про захист прав і основних свобод людини, яка була підписана у Римі 4 листопада 1950 року, та протоколах до неї держави-члени Ради Європи погодилися забезпечити своєму населенню громадянські та політичні права і свободи, визначені в цих документах, враховуючи, що в Європейській соціальній хартії, яка була відкрита для підписання в Турині 18 жовтня 1961 року, і протоколах до неї держави-члени Ради Європи погодилися забезпечити своєму населенню визначені в цих документах соціальні права з метою підвищення життєвого рівня та соціального добробуту свого населення, нагадуючи, що Конференція з прав людини на рівні міністрів, яка відбулась у Римі 5 листопада 1990 року, наголосила на необхідності, з одного боку, збереження невідчужуваного характеру всіх прав людини як громадянських, політичних, економічних, соціальних, так і культурних, а з іншого боку, надання Європейській соціальній хартії нового подиху, сповнені рішучості відповідно до рішення, ухваленого Конференцією на рівні міністрів, що відбулася в Турині 21 і 22 жовтня 1991 року, поновити та доробити Хартію за змістом з метою врахування, зокрема, докорінних соціальних перетворень, які відбулися після її прийняття, визнаючи доцільність включення до переглянутої Хартії, яка має поступово замінити Європейську соціальну хартію, прав, гарантованих Додатковим протоколом 1988 року, і нових прав, погодилися про таке:

ЧАСТИНА I

Сторони ставлять за мету своєї політики, яку вони запроваджуватимуть усіма відповідними засобами як національного, так і міжнародного характеру, досягнення умов, за яких можуть ефективно здійснюватися такі права та принципи:

1. Кожна людина повинна мати можливість заробляти собі на життя працею, яку вона вільно обирає.
2. Всі працівники мають право на справедливі умови праці.
3. Всі працівники мають право на безпечні та здорові умови праці.
4. Всі працівники мають право на справедливу винагороду, яка забезпечує достатній життєвий рівень для них самих та для їхніх сімей.
5. Всі працівники та роботодавці мають право на свободу об'єднання у національні або міжнародні організації для захисту своїх економічних і соціальних інтересів.
6. Всі працівники та роботодавці мають право на укладання колективних договорів.
7. Діти та підлітки мають право на особливий захист від фізичних та моральних ризиків, на які вони наражаються.
8. Працюючі жінки у випадку материнства мають право на особливий захист.
9. Кожна людина має право на належні умови професійної орієнтації, які допомагають їй вибрати професію згідно із своїми особистими здібностями та інтересами.

10. Кожна людина має право на належні умови професійної підготовки.
11. Кожна людина має право користуватися будь-якими заходами, що дозволяють їй досягти найкращого стану здоров'я.
12. Всі працівники та їхні утриманці мають право на соціальне забезпечення.
13. Кожна малозабезпечена людина має право на соціальну та медичну допомогу.
14. Кожна людина має право користуватися соціальними службами.
15. Інваліди мають право на самостійність, соціальну інтеграцію та участь у житті суспільства.
16. Сім'я як головний осередок суспільства має право на відповідний соціальний, правовий та економічний захист, який забезпечує її всебічний розвиток.
17. Діти та підлітки мають право на відповідний соціальний, правовий та економічний захист.
18. Громадяни будь-якої із Сторін мають право займатися будь-якою прибутковою діяльністю на території будь-якої іншої Сторони на засадах рівності з громадянами останньої з урахуванням обмежень, які запроваджуються на підставі безперечних економічних або соціальних причин.
19. Трудящі-мігранти, які є громадянами будь-якої Сторони, і члени їхніх сімей мають право на захист і допомогу на території будь-якої іншої Сторони.
20. Всі працівники мають право на рівні можливості та рівне ставлення до них при вирішенні питань щодо працевлаштування та професії без дискримінації за ознакою статі.
21. Працівники мають право отримувати інформацію і консультації на підприємстві.
22. Працівники мають право брати участь у визначенні та поліпшенні умов праці та виробничого середовища на підприємстві.
23. Кожна особа похилого віку має право на соціальний захист.
24. Всі працівники мають право на захист у випадках звільнення.
25. Всі працівники мають право на захист їхніх прав у випадку банкрутства їхнього роботодавця.
26. Всі працівники мають право на гідне ставлення до них на роботі.
27. Всі особи із сімейними обов'язками, які працюють або бажають працювати, мають право робити це без дискримінації та по можливості таким чином, щоб їхні службові обов'язки не суперечили сімейним.
28. Представники працівників на підприємствах мають право на захист від дій, що завдають їм шкоди, і їм мають створюватися належні умови для виконання ними своїх обов'язків.
29. Всі працівники мають право отримувати інформацію та консультації під час колективного звільнення.
30. Кожна людина має право на захист від убогості та соціального відчуження.
31. Кожна людина має право на житло.

ЧАСТИНА II

Сторони зобов'язуються, як це передбачено у частині III, вважати для себе обов'язковими зобов'язання, визначені в нижченаведених статтях і пунктах.

Стаття 1

Право на працю

З метою забезпечення ефективного здійснення права на працю Сторони зобов'язуються:

1. Визнати однією із своїх найголовніших цілей і одним із своїх найголовніших обов'язків досягнення і підтримання якомога високого і стабільного рівня зайнятості, маючи на меті досягнення повної зайнятості.
2. Ефективно захищати право працівника заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає.
3. Створювати безкоштовні служби працевлаштування для всіх працівників або забезпечувати їх функціонування.
4. Забезпечувати належну професійну орієнтацію, підготовку та перекваліфікацію або сприяти їм.

Стаття 2

Право на справедливі умови праці

З метою забезпечення ефективного здійснення права на справедливі умови праці Сторони зобов'язуються:

1. Встановити розумну тривалість щоденної та щотижневої роботи і поступово скорочувати робочий тиждень з урахуванням підвищення продуктивності праці та інших відповідних факторів.
2. Встановити оплачувані святкові дні.
3. Встановити щорічну оплачувану відпустку тривалістю не менше чотирьох тижнів.
4. Усунути ризики, що властиві роботам з небезпечними або шкідливими умовами праці, а у випадках, коли усунути або достатньою мірою зменшити такі ризики ще видається неможливим, встановити для працівників, зайнятих на таких роботах, скорочену тривалість робочого часу або додаткові оплачувані відпустки.
5. Забезпечити щотижневий відпочинок, який по можливості збігається із днем, що за традиціями або звичаями відповідної країни чи регіону визнається днем відпочинку.
6. Забезпечити, щоб працівники були поінформовані у письмовій формі якнайскоріше і у будь-якому випадку не пізніше двох місяців від дати початку виконання ними своїх службових обов'язків про головні аспекти трудового договору або трудових відносин.
7. Забезпечити, щоб працівники, зайняті на роботах у нічний час, користувалися заходами, які враховують особливий характер такої роботи.

Стаття 3

Право на безпечні та здорові умови праці

З метою забезпечення ефективного здійснення права на безпечні та здорові умови праці Сторони зобов'язуються, консультуючись з організаціями роботодавців і працівників:

1. Розробити, здійснювати і періодично переглядати послідовну національну політику в галузі охорони праці, виробничої гігієни і виробничого середовища. Головною метою цієї політики є

поліпшення охорони праці і виробничої гігієни, а також запобігання нещасним випадкам та травматизму, що виникають внаслідок виробничої діяльності, пов'язані з нею або мають місце в процесі її здійснення, зокрема шляхом мінімізації причин виникнення ризиків, властивих виробничому середовищу.

2. Прийняти правила з техніки безпеки та гігієни праці.
3. Забезпечити виконання таких правил шляхом нагляду за дотриманням їхніх вимог.
4. Сприяти поступовому розвитку призначених для всіх працівників служб виробничої гігієни, головне завдання яких полягає у здійсненні профілактичних і консультативних функцій.

Стаття 4

Право на справедливую винагороду

З метою забезпечення ефективного здійснення права на справедливую винагороду Сторони зобов'язуються:

1. Визнати право працівників на таку винагороду, яка забезпечує їм і їхнім сім'ям достатній життєвий рівень.
2. Визнати право працівників на підвищену ставку винагороди за роботу в надурочний час з урахуванням винятків, передбачених для окремих випадків.
3. Визнати право працюючих чоловіків і жінок на рівну винагороду за працю рівної цінності.
4. Визнати право усіх працівників на розумний строк попередження про звільнення з роботи.
5. Здійснювати відрахування із заробітної плати тільки на умовах і в розмірах, передбачених національними законами або правилами чи встановлених колективними договорами або арбітражними рішеннями.

Здійснення цих прав досягається шляхом вільного укладання колективних договорів, запровадження законних систем нарахування заробітної плати або вжиття інших заходів, що відповідають національним умовам.

Стаття 5

Право на створення організацій

З метою забезпечення здійснення або сприяння здійсненню свободи працівників і роботодавців створювати місцеві, національні або міжнародні організації для захисту своїх економічних і соціальних інтересів та вступати в такі організації Сторони зобов'язуються, що національне законодавство не буде ніяким чином обмежувати цю свободу або використовуватися для її обмеження. Обсяг застосування гарантій, передбачених цією статтею, до поліції визначається національними законами або правилами. Порядок застосування цих гарантій до осіб, що входять до складу збройних сил, і обсяг їх застосування до осіб цієї категорії також визначаються національними законами або правилами.

Стаття 6

Право на укладання колективних договорів

З метою забезпечення ефективного здійснення права на укладання колективних договорів Сторони зобов'язуються:

1. Сприяти проведенню спільних консультацій між працівниками та роботодавцями.

2. Сприяти, коли це необхідно і доцільно, створенню механізму переговорів на добровільній основі між роботодавцями або організаціями роботодавців та організаціями працівників з метою регулювання умов праці за допомогою колективних договорів.

3. Сприяти створенню та використанню належного механізму примирення та добровільного арбітражу для врегулювання трудових спорів.

А також визнають:

4. Право працівників і роботодавців на колективні дії у випадках розбіжності інтересів, включаючи право на страйк, з урахуванням зобов'язань, які можуть впливати з раніше укладених колективних договорів.

Стаття 7

Право дітей та підлітків на захист

З метою забезпечення ефективного здійснення права дітей та підлітків на захист Сторони зобов'язуються:

1. Встановити, що мінімальний вік прийняття на роботу становить 15 років, за винятком дітей, які приймаються для виконання робіт, визнаних легкими роботами, що не завдають шкоди здоров'ю дітей, їхній моральності або освіті.

2. Встановити, що мінімальний вік прийняття на роботу, де умови праці визнано небезпечними або шкідливими, становить 18 років.

3. Заборонити застосування праці осіб, які ще здобувають обов'язкову освіту, на роботах, що можуть порушити процес їхнього повного навчання.

4. Обмежити тривалість робочого часу для осіб молодше 18 років відповідно до потреб їхнього розвитку, і особливо потреб у професійній підготовці.

5. Визнати право молодих працівників і учнів на виробництві на справедливую заробітну плату або іншу відповідну допомогу.

6. Встановити, що час, витрачений підлітками за згодою роботодавця на професійну підготовку в нормовані робочі години, зараховується як робочий час.

7. Встановити, що працюючі особи молодше 18 років мають право на щорічну оплачувану відпустку тривалістю не менше чотирьох тижнів.

8. Заборонити застосування праці осіб молодше 18 років на роботах у нічний час, за винятком деяких робіт, визначених національними законами чи правилами.

9. Передбачити, що особи молодше 18 років, праця, яких застосовується на роботах, визначених національними законами чи правилами, підлягають регулярному медичному оглядові.

10. Забезпечити 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.

Стаття 8

Право працюючих жінок на охорону материнства

З метою забезпечення ефективного здійснення права працюючих жінок на охорону материнства Сторони зобов'язуються:

1. Забезпечити працюючим жінкам відпустку на період до і після пологів загальною тривалістю не менше 14 тижнів або з оплатою такої відпустки, або з виплатою достатньої допомоги по соціальному забезпеченню, або з наданням допомоги за рахунок державних коштів.
2. Вважати незаконним, 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 родах або якщо він робить попередження про звільнення у такий час, що воно набирає чинності в цей період.
3. Забезпечити матерям, що мають грудних дітей, перерви, тривалість яких достатня для годування дитини.
4. Регламентувати залучення до робіт у нічний час вагітних жінок, жінок, які нещодавно народили дитину, і жінок, що годують своїх грудних дітей.
5. Заборонити застосування праці вагітних жінок, жінок, які нещодавно народили дитину, і жінок, що годують своїх грудних дітей, на підземних гірних роботах і всіх інших роботах, які протипоказані жінкам у зв'язку із небезпечними, шкідливими або важкими умовами праці, і вжити відповідних заходів для захисту трудових прав цих жінок.

Стаття 9

Право на професійну орієнтацію

З метою забезпечення ефективного здійснення права на професійну орієнтацію Сторони зобов'язуються, у разі необхідності, створити службу або сприяти діяльності служби, яка допомагатиме всім особам, включаючи інвалідів, у вирішенні проблем, пов'язаних із вибором професії та набуттям професійних навичок, з належним урахуванням здібностей кожної особи та потреби в них на ринку праці; така допомога повинна надаватись безкоштовно як підліткам, включаючи школярів, так і повнолітнім особам.

Стаття 10

Право на професійну підготовку

З метою забезпечення ефективного здійснення права на професійну підготовку Сторони зобов'язуються:

1. У разі необхідності, консультиуючись з організаціями роботодавців і працівників, започаткувати професійно-технічну підготовку або сприяти професійно-технічній підготовці всіх осіб, включаючи інвалідів, а також створити умови для доступу до вищої технічної та університетської освіти на основі виключно особистих здібностей.
2. Започаткувати систему виробничого навчання та інші регулярні програми професійної підготовки підлітків - хлопців та дівчат - з їхніх різних професій або сприяти функціонуванню такої системи.
3. Започаткувати або заохочувати, у разі необхідності:
 - а) належні та легкодоступні програми професійної підготовки повнолітніх працівників;
 - б) спеціальні програми перепідготовки повнолітніх працівників, необхідність в яких виникає внаслідок технічного прогресу або нових тенденцій на ринку праці.
4. Започаткувати або заохочувати, у разі необхідності, спеціальні програми перепідготовки та реінтеграції тривало безробітних.
5. Заохочувати повне використання існуючих програм шляхом вжиття таких відповідних заходів, як:
 - а) зменшення або скасування будь-яких внесків або зборів;

b) надання у відповідних випадках грошової допомоги;

c) зарахування до нормованих робочих годин часу, витраченого працівником на вимогу його роботодавця на додаткову професійну підготовку без відриву від виробництва;

d) забезпечення шляхом відповідного контролю після консультацій з організаціями роботодавців і працівників ефективності виробничого навчання та інших програм професійної підготовки молодих працівників і у цілому належного захисту молодих працівників.

Стаття 11

Право на охорону здоров'я

З метою забезпечення ефективного здійснення права на охорону здоров'я Сторони зобов'язуються самостійно або у співробітництві з громадськими чи приватними організаціями вживати відповідних заходів для того, щоб, крім іншого:

1. Усунути, у міру можливості, причини слабого здоров'я.
2. Забезпечити діяльність консультативно-просвітницьких служб, які сприяли б поліпшенню здоров'я і підвищенню особистої відповідальності за стан здоров'я.
3. Запобігати, у міру можливості, епідемічним, ендемічним, іншим захворюванням, а також нещасним випадкам.

Стаття 12

Право на соціальне забезпечення

З метою забезпечення ефективного здійснення права на соціальне забезпечення Сторони зобов'язуються:

1. Започаткувати систему соціального забезпечення або підтримувати її функціонування.
2. Підтримувати систему соціального забезпечення на такому задовільному рівні, який принаймні необхідний для ратифікації Європейського кодексу соціального забезпечення.
3. Докладати зусилля для поступового піднесення системи соціального забезпечення на більш високий рівень.
4. Вживати заходів шляхом укладання відповідних двосторонніх і багатосторонніх угод або в інший спосіб і відповідно до умов, визначених у таких угодах, для забезпечення:

a) рівності між їхніми власними громадянами та громадянами інших Сторін у тому, що стосується прав на соціальне забезпечення, включаючи збереження пільг, які надаються законодавством про соціальне забезпечення, незалежно від пересування захищених осіб по територіях Сторін;

b) надання, здійснення та поновлення прав на соціальне забезпечення такими засобами, як сумарний залік періодів страхування або роботи, що були здійснені за законодавством кожної із Сторін.

Стаття 13

Право на соціальну та медичну допомогу

З метою забезпечення ефективного здійснення права на соціальну та медичну допомогу Сторони зобов'язуються:

1. Забезпечити, щоб будь-якій малозабезпеченій особі, яка неспроможна отримати достатніх коштів або завдяки своїм власним зусиллям, або з інших джерел, зокрема за рахунок допомоги по соціальному забезпеченню, надавалась належна допомога, а у випадку захворювання забезпечувався догляд, якого вимагає стан її здоров'я.
2. Забезпечити, щоб політичні або соціальні права осіб, які отримують таку допомогу, на цій підставі не обмежувалися.
3. Передбачити, що кожна людина може отримувати у відповідних державних чи приватних службах такі поради та персональну допомогу, які можуть бути необхідні для запобігання виникненню особистого або сімейного нужденного становища, для його подолання чи полегшення.
4. Застосовувати положення пунктів 1, 2 і 3 цієї статті на засадах рівності між своїми громадянами та громадянами інших Сторін, що на законних підставах перебувають на їхній території, відповідно до своїх зобов'язань за Європейською конвенцією про соціальну та медичну допомогу, яка була підписана в Парижі 11 грудня 1953 року.

Стаття 14

Право на користування соціальними службами

З метою забезпечення ефективного здійснення права на користування соціальними службами Сторони зобов'язуються:

1. Сприяти функціонуванню служб або створювати служби, які, завдяки використанню методів соціальної роботи, сприяли б підвищенню добробуту і розвитку як окремих осіб, так і груп осіб у суспільстві, а також їхній адаптації до соціального середовища.
2. Заохочувати окремих осіб і добровільні чи інші організації до участі у створенні та функціонуванні таких служб.

Стаття 15

Право інвалідів на самостійність, соціальну інтеграцію та участь у житті суспільства

З метою забезпечення інвалідам, незалежно від їхнього віку та характеру і походження їхньої інвалідності, ефективного здійснення права на самостійність, соціальну інтеграцію та участь у житті суспільства Сторони зобов'язуються, зокрема:

1. Вжити необхідних заходів для забезпечення інвалідам орієнтування, освіти та професійної підготовки, коли це можливо, в межах загальних програм або, коли це видається неможливим, в державних або приватних спеціалізованих закладах.
2. Сприяти їхньому доступові до роботи усіма засобами, які можуть заохочувати роботодавців приймати на роботу інвалідів і утримувати їх у звичайному виробничому середовищі та пристосовувати умови праці до потреб інвалідів, або, коли це видається неможливим у зв'язку з інвалідністю, шляхом облаштування або створення спеціальних робочих місць з урахуванням ступеня інвалідності. У деяких випадках такі заходи можуть вимагати використання спеціалізованих служб працевлаштування та надання допомоги.
3. Сприяти їхній всебічній соціальній інтеграції та участі у житті суспільства, зокрема, шляхом вжиття заходів, включаючи технічну допомогу, що спрямовані на усунення перешкод для спілкування і пересування і що надають доступ до транспорту, житла, культурної діяльності і відпочинку.

Стаття 16

Право сім'ї на соціальний, правовий та економічний захист

З метою забезпечення умов, необхідних для всебічного розвитку сім'ї, яка є головним осередком суспільства, Сторони зобов'язуються сприяти економічному, правовому та соціальному захисту сімейного життя такими засобами, як соціальна допомога та допомога сім'ям з дітьми, фіскальні заходи, надання сім'ям житла, допомога молодим та інші відповідні засоби.

Стаття 17

Право дітей та підлітків на соціальний, правовий та економічний захист

З метою забезпечення ефективного здійснення права дітей та підлітків рости 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:

1. а) забезпечення дітям і підліткам з урахуванням прав і обов'язків їхніх батьків догляду, допомоги, освіти та підготовки, яких вони потребують, зокрема шляхом створення або забезпечення функціонування закладів і служб, необхідних для досягнення цієї мети;

б) захисту дітей та підлітків від недбайливості, насилля або експлуатації;

с) надання захисту та спеціальної допомоги з боку держави дітям і підліткам, які тимчасово або постійно полишені допомоги з боку їхніх сімей.

2. Забезпечення дітям і підліткам безкоштовної початкової і середньої освіти, а також заохочення до регулярного відвідання школи.

Стаття 18

Право займатися прибутковою діяльністю на території інших Сторін

З метою забезпечення ефективного здійснення права займатися прибутковою діяльністю на території будь-якої іншої Сторони, Сторони зобов'язуються:

1. Сприятливо застосовувати чинні правила.

2. Спростити існуючі формальності та зменшити або скасувати державне мито й інші збори, які сплачуються іноземними робітниками або їхніми роботодавцями.

3. Лібералізувати в односторонньому порядку або колективно правила, які регулюють працю іноземних робітників.

А також визнають:

4. Право своїх громадян залишати свою країну для того, щоб займатися прибутковою діяльністю на території інших Сторін.

Стаття 19

Право трудящих-мігрантів і членів їхніх сімей на захист і допомогу

З метою забезпечення ефективного здійснення права трудящих-мігрантів і членів їхніх сімей на захист і допомогу на території будь-якої іншої Сторони, Сторони зобов'язуються:

1. Підтримувати або забезпечувати функціонування відповідних і безкоштовних служб, які надавали б таким робітникам допомогу, зокрема в одержанні точної інформації, а також вживати в межах національних законів і правил всіх відповідних заходів для запобігання дезінформації щодо еміграції та імміграції.

2. Вживати в межах своєї юрисдикції відповідних заходів для сприяння від'їзду, перебуванню та прийому таких робітників і членів їхніх сімей, а також забезпечувати в межах своєї юрисдикції під час їхнього перебування відповідні санітарні та медичні послуги і належні гігієнічні умови.
3. Сприяти, у разі необхідності, співробітництву між державними і приватними соціальними службами в країнах еміграції та імміграції.
4. Забезпечувати таким робітникам, коли вони перебувають на їхній території на законних підставах, якщо такі питання регулюються законами або правилами чи підлягають контролю з боку адміністративних властей, режим не менш сприятливий, ніж режим, який надається їхнім власним громадянам у тому, що стосується таких питань:
 - a) винагорода та інші умови прийняття на роботу і праці;
 - b) членство у профспілках та користування пільгами колективних договорів;
 - c) житло.
5. Забезпечувати таким робітникам, коли вони перебувають на їхній території на законних підставах, режим не менш сприятливий, ніж режим, який надається їхнім власним громадянам у тому, що стосується податків, зборів чи внесків, які пов'язані із роботою і які стягуються щодо працюючих осіб.
6. Сприяти у міру можливості об'єднанню сім'ї іноземного робітника, який має дозвіл перебувати на відповідній території.
7. Забезпечувати таким робітникам, коли вони перебувають на їхній території на законних підставах, режим не менш сприятливий, ніж режим, який надається їхнім власним громадянам у тому, що стосується судочинства з питань, згаданих у цій статті.
8. Забезпечити, щоб такі робітники, коли вони мешкають на їхній території на законних підставах, не висилалися, якщо вони не загрожують національній безпеці або не зашкоджують державним інтересам чи моральності.
9. Дозволяти переказувати в обсягах, передбачених законом, такі частини доходів і збережень трудящих-мігрантів, які останні можуть забажати.
10. Поширити захист і допомогу, передбачені у цій статті, на трудящих-мігрантів, що займаються самостійною підприємницькою діяльністю, в такому обсязі, в якому зазначені положення можуть застосовуватися.
11. Сприяти викладанню національної мови приймаючої держави або, якщо їх декілька, однієї з цих мов трудящим-мігрантам і членам їхніх сімей.
12. Сприяти у міру можливості викладанню рідної мови трудящих-мігрантів їхнім дітям.

Стаття 20

Право на рівні можливості та рівне ставлення при вирішенні питань щодо працевлаштування та професії без дискримінації за ознакою статі

З метою забезпечення ефективного здійснення права на рівні можливості та рівне ставлення при вирішенні питань щодо працевлаштування та професії без дискримінації за ознакою статі Сторони зобов'язуються визнати це право і вживати відповідних заходів для забезпечення його застосування або для сприяння його застосуванню у таких галузях:

- a) працевлаштування, захист від звільнення та професійна реабілітація;

- b) професійна орієнтація, підготовка, перепідготовка та перекваліфікація;
- c) умови працевлаштування і праці, включаючи винагороду;
- d) професійний ріст, включаючи просування по службі.

Стаття 21

Право на інформацію і консультації

З метою забезпечення ефективного здійснення права працівників отримувати інформацію і консультації на підприємстві Сторони зобов'язуються вживати заходів або заохочувати заходи, які надають можливість працівникам або їхнім представникам згідно з національними законодавством і практикою:

- a) отримувати регулярно або своєчасно і у зрозумілий спосіб інформацію про економічний і фінансовий стан підприємства, на якому вони працюють, при тому розумінні, що деяку інформацію може бути заборонено для поширення або віднесено до розряду конфіденційної, якщо її оприлюднення може завдати шкоди підприємству; і
- b) отримувати своєчасно консультації щодо запропонованих рішень, які можуть суттєво зашкодити інтересам працівників, особливо щодо тих рішень, які можуть серйозно впливати на наявність робочих місць на підприємстві.

Стаття 22

Право брати участь у визначенні та поліпшенні умов праці та виробничого середовища

З метою забезпечення ефективного здійснення права працівників брати участь у визначенні та поліпшенні умов праці та виробничого середовища на підприємстві Сторони зобов'язуються вживати заходів або заохочувати заходи, які надають можливість працівникам або їхнім представникам згідно з національними законодавством і практикою сприяти:

- a) визначенню і поліпшенню умов праці, організації праці, а також виробничого середовища;
- b) охороні здоров'я та праці на підприємстві;
- c) організації соціальних і соціально-культурних послуг і заходів на підприємстві;
- d) нагляду за дотриманням нормативних положень, що регулюють ці питання.

Стаття 23

Право осіб похилого віку на соціальний захист

З метою забезпечення ефективного здійснення права осіб похилого віку на соціальний захист Сторони зобов'язуються, самостійно або у співробітництві з громадськими чи приватними організаціями, вживати відповідних заходів або заохочувати відповідні заходи, зокрема, для:

- надання особам похилого віку можливості якомога довше залишатися повноцінними членами суспільства, шляхом:

- a) забезпечення достатніх ресурсів, які дозволяють їм жити на задовільному рівні і брати активну участь у суспільному, соціальному і культурному житті;
- b) забезпечення інформації про послуги і програми, які існують для осіб похилого віку, а також про можливості їхнього використання такими особами;

- надання особам похилого віку можливості вільно обирати спосіб свого життя і незалежно жити у знайомому для них оточенні так довго, як вони забажають і зможуть, шляхом:

а) забезпечення житла, пристосованого до їхніх потреб і стану здоров'я, або шляхом надання належної допомоги для реконструкції їхнього житла;

б) забезпечення медичного обслуговування та послуг, яких вимагає їхній стан здоров'я;

- забезпечення особам похилого віку, які проживають у будинках для престарілих, гарантій надання відповідної допомоги із повагою до їхнього особистого життя і гарантій участі у прийнятті рішень, що стосуються умов життя у їхньому будинку для престарілих.

Стаття 24

Право на захист у випадках звільнення

З метою забезпечення ефективного здійснення права працівників на захист у випадках звільнення Сторони зобов'язуються визнати:

а) право всіх працівників не бути звільненими без поважних причин для такого звільнення, пов'язаних з їхньою працездатністю чи поведінкою, або поточними потребами підприємства, установи чи служби;

б) право працівників, звільнених без поважної причини, на належну компенсацію або іншу відповідну допомогу.

З цією метою Сторони зобов'язуються забезпечити, щоб кожний працівник, який вважає себе звільненим без поважної причини, мав право на оскарження в неупередженому органі.

Стаття 25

Право працівників на захист їхніх прав у випадку банкрутства їхнього роботодавця

З метою забезпечення ефективного здійснення права працівників на захист їхніх прав у випадку банкрутства їхнього роботодавця Сторони зобов'язуються забезпечити, щоб права працівників, що випливають з трудових договорів або трудових відносин, гарантувалися тією чи іншою установою-гарантом або будь-яким іншим ефективним засобом захисту.

Стаття 26

Право на гідне ставлення на роботі

З метою забезпечення ефективного здійснення права всіх працівників на захист їхньої гідності на роботі Сторони зобов'язуються, консультуючись з організаціями роботодавців і працівників:

1. Поглиблювати поінформованість, поширювати інформацію про сексуальні домагання на робочому місці або у зв'язку з виконанням роботи, сприяти запобіганню таким домаганням і вживати всіх відповідних заходів для захисту працівників від такої поведінки.

2. Поглиблювати поінформованість, поширювати інформацію про систематичні непорядні або явно негативні та образливі дії щодо окремих працівників на робочому місці або у зв'язку з виконанням роботи, сприяти запобіганню таким діям і вживати всіх відповідних заходів для захисту працівників від такої поведінки.

Стаття 27

Право працівників із сімейними обов'язками на рівні можливості та рівне ставлення до них

З метою забезпечення здійснення права працюючих чоловіків та жінок із сімейними обов'язками на рівні можливості та рівне ставлення до них, а також між такими працівниками та іншими працівниками Сторони зобов'язуються:

1. Вживати відповідних заходів для того, щоб:

а) працівники із сімейними обов'язками мали можливість влаштуватися на роботу і працювати, а також повертатися до роботи після відсутності, зумовленої такими обов'язками, включаючи заходи у галузі професійного орієнтування та підготовки;

б) враховувати їхні потреби у тому, що стосується умов прийняття на роботу та соціального забезпечення;

в) створити або розширити мережу державних чи приватних послуг, зокрема закладів по догляду за дитиною удень та інших форм догляду за дитиною.

2. Забезпечити обом батькам можливість отримувати в період після відпустки по вагітності та родах відпустку по догляду за дитиною, тривалість та умови якої мають визначатися національним законодавством, колективними договорами або практикою.

3. Забезпечити, щоб сімейні обов'язки як такі не були поважною причиною для звільнення.

Стаття 28

Право представників працівників на захист на підприємстві та умови, які мають створюватися для них

З метою забезпечення ефективного здійснення права представників працівників на виконання ними своїх обов'язків Сторони зобов'язуються забезпечити, щоб на підприємстві:

а) вони мали ефективний захист від дій, що завдають їм шкоди, включаючи звільнення на підставі їхнього статусу або діяльності як представників працівників на підприємстві;

б) їм створювалися такі умови, які можуть бути необхідними для швидкого та ефективного виконання ними своїх обов'язків, з урахуванням системи виробничих відносин країни та потреб, розмірів і можливостей відповідного підприємства.

Стаття 29

Право на інформацію та консультації під час колективного звільнення

З метою забезпечення ефективного здійснення права працівників отримувати інформацію та консультації у випадках колективного звільнення Сторони зобов'язуються забезпечити, щоб роботодавці до такого колективного звільнення завчасно інформували і консультували представників працівників щодо шляхів і засобів запобігання колективному звільненню або обмеження кількості звільнюваних осіб і пом'якшення наслідків звільнення, наприклад шляхом вжиття соціальних заходів, спрямованих, зокрема, на надання відповідним працівникам допомоги у працевлаштуванні або перепідготовці.

Стаття 30

Право на захист від убогості та соціального відчуження

З метою забезпечення ефективного здійснення права на захист від убогості та соціального відчуження Сторони зобов'язуються:

а) в межах загального та скоординованого підходу вживати заходів для надання особам, що живуть або можуть жити в ситуації соціального відчуження або убогості, а також членам їхніх сімей,

ефективного доступу, зокрема, до роботи, житла, професійної підготовки, освіти, культури і соціальної та медичної допомоги;

б) переглядати ці заходи з метою їхнього коригування у разі необхідності.

Стаття 31

Право на житло

З метою забезпечення ефективного здійснення права на житло Сторони зобов'язуються вживати заходів, спрямованих на:

1. Сприяння доступові до житла належного рівня.
2. Запобігання бездомності та її скорочення з метою її поступової ліквідації.
3. Встановлення на житло цін, доступних для малозабезпечених осіб.

ЧАСТИНА III

Стаття А. Зобов'язання

1. З урахуванням положень статті В нижче кожна Сторона зобов'язується:

а) вважати частину I цієї Хартії декларацією цілей, до здійснення яких вона прагнучиме усіма відповідними засобами, як зазначено у вступному пункті частини I;

б) вважати для себе обов'язковими принаймні шість із таких дев'яти статей частини II цієї Хартії: статей 1, 5, 6, 7, 12, 13, 16, 19 і 20;

с) вважати для себе обов'язковими додаткову кількість статей або позначених цифрами пунктів частини II Хартії, які вона може визначити, при тому розумінні, що загальна кількість статей або позначених цифрами пунктів, які вона вважає для себе обов'язковими, становить не менше 16 статей або 63 позначених цифрами пунктів.

2. Статті або пункти, визначені згідно з підпунктами **b** і **c** пункту 1 цієї статті, повідомляються Генеральному секретарю Ради Європи під час здачі на зберігання ратифікаційної грамоти або документа про прийняття чи затвердження.

3. Будь-яка Сторона в подальшому у повідомленні на ім'я Генерального секретаря може заявити про те, що вона вважає для себе обов'язковими будь-які статті або позначені цифрами пункти частини II Хартії, які вона ще не прийняла згідно з пунктом 1 цієї статті. Такі взяті в подальшому зобов'язання вважаються складовою частиною ратифікації, прийняття чи затвердження і набувають такої ж чинності з першого дня місяця, що настає після закінчення одномісячного періоду від дати отримання відповідного повідомлення.

4. Кожна Сторона забезпечує функціонування системи інспекції праці, що відповідає національним умовам.

Стаття В

Відношення до Європейської соціальної хартії та Додаткового протоколу 1988 року

1. Жодна Договірна Сторона Європейської соціальної хартії або Сторона Додаткового протоколу від 5 травня 1988 року не може ратифікувати, прийняти або затвердити цю Хартію, якщо вона не вважає для себе обов'язковими принаймні ті положення, які відповідають положенням Європейської соціальної хартії та у відповідних випадках Додаткового протоколу, що були для неї обов'язковими.

2. Прийняття зобов'язань за будь-яким положенням цієї Хартії припиняє від дати набрання чинності цими зобов'язаннями для відповідної Сторони застосування до цієї Сторони відповідного положення Європейської соціальної хартії та у відповідних випадках Додаткового протоколу 1988 року до неї, якщо ця Сторона є учасницею першого з цих документів чи обох документів.

ЧАСТИНА IV

Стаття C

Нагляд за виконанням зобов'язань, що містяться у цій Хартії

Виконання правових зобов'язань, що містяться у цій Хартії, підлягає такому самому наглядові, який передбачається у Європейській соціальній хартії.

Стаття D

Колективні скарги

1. Положення Додаткового протоколу до Європейської соціальної хартії, який передбачає систему колективного оскарження, застосовуються до зобов'язань за цією Хартією щодо держав, які ратифікували зазначений Протокол.

2. Будь-яка держава, що не є учасницею Додаткового протоколу до Європейської соціальної хартії, який передбачає систему колективного оскарження, може під час здачі на зберігання своєї ратифікаційної грамоти або свого документа про прийняття чи затвердження цієї Хартії або у будь-який інший час після цього заявити у повідомленні на ім'я Генерального секретаря Ради Європи про те, що вона погоджується на здійснення нагляду за виконанням її зобов'язань, що впливають з цієї Хартії, відповідно до процедури, передбаченої у зазначеному Протоколі.

ЧАСТИНА V

Стаття E

Заборона дискримінації

Здійснення прав, передбачених цією Хартією, забезпечується без будь-якої дискримінації за ознакою раси, кольору шкіри, статі, мови, релігії, політичних або інших переконань, національного або соціального походження, стану здоров'я, приналежності до національної меншини, народження або інших обставин.

Стаття F

Відступи від зобов'язань під час війни або надзвичайного стану в державі

1. Під час війни або іншого надзвичайного стану в державі, який загрожує життю нації, будь-яка Сторона може вжити заходів, які не відповідають її зобов'язанням за цією Хартією, виключно в тих межах, які зумовлені гостротою становища, якщо такі заходи не суперечать іншим її зобов'язанням за міжнародним правом.

2. Будь-яка Сторона, яка використовує це право відступу від своїх зобов'язань, у розумні строки повною мірою інформує Генерального секретаря Ради Європи про вжиті нею заходи і про причини їх вжиття. Вона також інформує Генерального секретаря про те, коли такі заходи були припинені і з якого часу положення Хартії, які вона прийняла, знову повністю виконуються.

Стаття G

Обмеження

1. Ефективне втілення в життя прав і принципів, зазначених у частині I, та їх ефективне здійснення відповідно до частини II не підлягають жодним обмеженням, за винятком тих, які передбачені цими частинами і тих, які встановлені законом і необхідні в демократичному суспільстві для захисту прав і свобод інших людей або для захисту державних інтересів, національної безпеки, здоров'я людей чи моралі.

2. Обмеження, які дозволяються цією Хартією щодо зазначених в ній прав і зобов'язань, застосовуються тільки з метою, з якою вони передбачені.

Стаття H

Хартія і внутрішньодержавне право чи міжнародні угоди

Положення цієї Хартії не зашкоджують положенням внутрішньодержавного права чи будь-яких двосторонніх або багатосторонніх договорів, конвенцій чи угод, які вже набрали або можуть набрати чинності і за якими захищеним особам може надаватися більш сприятливий режим.

Стаття I

Виконання взятих зобов'язань

1. Без шкоди для методів виконання зобов'язань, передбачених у цих статтях, відповідні положення статей 1-31 частини II цієї Хартії виконуються за допомогою:

- a) законів або правил;
- b) угод між роботодавцями чи організаціями роботодавців та організаціями працівників;
- c) поєднання цих двох методів;
- d) інших відповідних засобів.

2. Зобов'язання, що випливають із положень пунктів 1, 2, 3, 4, 5 і 7 статті 2, пунктів 4, 6, і 7 статті 7, пунктів 1, 2, 3 і 5 статті 10 та статей 21 і 22 частини II цієї Хартії, вважаються виконуваними, якщо ці положення застосовуються згідно з пунктом 1 цієї статті до переважної більшості відповідних працівників.

Стаття J

Поправки

1. Будь-яка поправка до частин I та II цієї Хартії, яка спрямована на розширення кола прав, гарантованих цією Хартією, а також будь-яка поправка до частин III-VI, запропонована тією чи іншою Стороною або Урядовим комітетом, подається Генеральному секретарю Ради Європи і надсилається Генеральним секретарем Сторонам цієї Хартії.

2. Будь-яка поправка, запропонована у відповідності до положень попереднього пункту, розглядається Урядовим комітетом, який подає ухвалений текст Комітету міністрів для затвердження після консультацій з Парламентською асамблеєю. Після її затвердження Комітетом міністрів, текст поправки надсилається Сторонам для прийняття.

3. Будь-яка поправка до частин I і частини II цієї Хартії набирає чинності стосовно тих Сторін, які її прийняли, в перший день місяця, що настає після закінчення одномісячного періоду від дати, на яку три Сторони поінформували Генерального секретаря про її прийняття.

Стосовно будь-якої Сторони, яка приймає поправку після набрання нею чинності, поправка набирає чинності в перший день місяця, що настає після закінчення одномісячного періоду від дати, на яку ця Сторона поінформувала Генерального секретаря про її прийняття.

4. Будь-яка поправка до частин III-VI цієї Хартії набирає чинності в перший день місяця, що настає після закінчення одномісячного періоду від дати, на яку всі Сторони поінформували Генерального секретаря про її прийняття.

ЧАСТИНА VI

Стаття K

Підписання, ратифікація та набрання чинності

1. Цю Хартію відкрито для підписання державами-членами Ради Європи. Вона підлягає ратифікації, прийняттю або затвердженню. Ратифікаційні грамоти або документи про прийняття чи затвердження здаються на зберігання Генеральному секретареві Ради Європи.

2. Хартія набирає чинності в перший день місяця, що настає після закінчення одномісячного періоду від дати, на яку три держави-члени Ради Європи висловили свою згоду на обов'язковість для них цієї Хартії відповідно до попереднього пункту.

3. Стосовно будь-якої держави-члена, яка висловлюватиме свою згоду на обов'язковість для неї цієї Хартії після набрання нею чинності, Хартія набирає чинності в перший день місяця, що настає після закінчення одномісячного періоду від дати здачі на зберігання ратифікаційної грамоти або документа про прийняття чи затвердження.

Стаття L

Територіальне застосування

1. Дія цієї Хартії поширюється на територію метрополії кожної Сторони. Кожна Сторона, яка підписала цю Хартію, під час підписання або здачі на зберігання своєї ратифікаційної грамоти або свого документа про прийняття чи затвердження, може визначити у заяві на ім'я Генерального секретаря Ради Європи територію, яка для цілей цієї статті вважається територією її метрополії.

2. Будь-яка Сторона, яка підписала цю Хартію, під час підписання або здачі на зберігання своєї ратифікаційної грамоти або свого документа про прийняття чи затвердження або в будь-який інший час після цього може заявити у повідомленні на ім'я Генерального секретаря Ради Європи про поширення дії Хартії цілком або частково на визначену в цій заяві територію (території), яка не входить до складу метрополії і за міжнародні відносини якої вона відповідає або за яку вона несе міжнародну відповідальність. В такій заяві Сторона зазначає статті або пункти частини II Хартії, які вона визнає обов'язковими стосовно територій, зазначених у повідомленні.

3. Дія Хартії поширюється на територію (території), зазначену у вищезгаданому повідомленні, в перший день місяця, що настає після закінчення одномісячного періоду від дати отримання такого повідомлення Генеральним секретарем.

4. Будь-яка Сторона в подальшому може заявити у повідомленні на ім'я Генерального секретаря Ради Європи про те, що стосовно однієї чи більше з тих територій, на які дію Хартії було поширено згідно з пунктом 2 цієї статті, вона визнає обов'язковими будь-які статті або позначені цифрами пункти, які вона ще не прийняла стосовно цієї території (територій). Такі взяті в подальшому зобов'язання вважаються складовою частиною первісної заяви щодо відповідної території і набирають такої ж чинності в перший день місяця, що настає після закінчення одномісячного періоду від дати отримання такого повідомлення Генеральним секретарем.

Стаття M

Денонсація

1. Будь-яка Сторона може денонсувати цю Хартію тільки після закінчення п'ятирічного періоду від дати, на яку Хартія набрала для неї чинності, або після закінчення будь-якого наступного дворічного періоду і у кожному випадку через шість місяців від дати повідомлення Генерального

секретаря Ради Європи у письмовій формі про свій намір денонсувати Хартію. Генеральний секретар надсилає відповідну інформацію іншим Сторонам.

2. Будь-яка Сторона може відповідно до положень попереднього пункту денонсувати будь-яку прийняту нею статтю або будь-який прийнятий нею пункт частини II Хартії, якщо кількість статей або пунктів, які ця Сторона визнала обов'язковими для неї, становить не менше 16 статей та 63 пунктів і якщо ці статті або пункти включають статті, визначені Стороною з числа тих, що конкретно вказані у підпункті b пункту 1 статті А.

3. Будь-яка Сторона на умовах, зазначених у пункті 1 цієї статті, може денонсувати цю Хартію або будь-яку статтю чи будь-який пункт частини II Хартії стосовно будь-якої території, на яку дія Хартії поширюється відповідно до повідомлення, зробленого згідно з пунктом 2 статті L.

Стаття N

Додаток

Додаток до цієї Хартії становить складову частину Хартії.

Стаття O

Повідомлення

Генеральний секретар Ради Європи повідомляє держави-члени Ради та Генерального директора Міжнародного бюро праці про :

- a) будь-яке підписання;
- b) здачу на зберігання будь-якої ратифікаційної грамоти або будь-якого документа про прийняття чи затвердження;
- c) будь-яку дату набрання чинності цією Хартією згідно із статтею K;
- d) будь-яку заяву, зроблену на виконання пунктів 2 і 3 статті A, пунктів 1 і 2 статті D, пункту 2 статті F, пунктів 1, 2, 3 і 4 статті L;
- e) будь-яку поправку, зроблену відповідно до статті J;
- f) будь-яку денонсацію відповідно до статті M;
- g) будь-яку іншу дію, будь-яке повідомлення або сповіщення, які стосуються цієї Хартії.

На посвідчення чого нижчепідписані належним чином на те уповноважені представники підписали цю переглянута Хартію.

Вчинено у Страсбурзі третього дня травня місяця 1996 року англійською і французькою мовами, причому обидва тексти є однаково автентичними, в одному примірнику, який зберігатиметься в архіві Ради Європи. Генеральний секретар Ради Європи надсилає засвідчені копії цієї переглянутої Хартії кожній державі-члену Ради Європи та Генеральному директору Міжнародного бюро праці.

ДОДАТОК ДО ПЕРЕГЛЯНУТОЇ ЄВРОПЕЙСЬКОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ХАРТІЇ

Сфера застосування переглянутої Європейської соціальної хартії за змістом виразу "захищені особи"

1. Без шкоди для пункту 4 статті 12 і пункту 4 статті 13 особи, що охоплюються статтями 1-17 і 20-31, включають тільки тих іноземців - громадян інших Сторін, які на законних підставах мешкають або працюють на території відповідної Сторони, при тому розумінні, що ці статті мають тлумачитися в контексті положень статей 18 і 19.

Таке тлумачення не зашкоджує поширенню будь-якою Стороною аналогічних прав на інших осіб.

2. Кожна Сторона надасть біженцям, визначення яких наводиться у Конвенції про статус біженців, підписаній у Женеві 28 липня 1951 року, та в Протоколі від 31 січня 1967 року і які на законних підставах перебувають на її території, якомога сприятливіший режим і у будь-якому випадку не менш сприятливий, ніж режим, передбачений зобов'язаннями Сторони за зазначеною Конвенцією і будь-якими іншими існуючими міжнародними документами, які можуть застосовуватися до таких біженців.

3. Кожна Сторона надасть особам без громадянства, визначення яких наводиться у Конвенції про статус осіб без громадянства, укладеній в Нью-Йорку 28 вересня 1954 року, і які на законних підставах перебувають на її території, якомога сприятливіший режим і у будь-якому випадку не менш сприятливий, ніж режим, передбачений зобов'язаннями Сторони за цим документом і будь-якими іншими існуючими міжнародними документами, які можуть застосовуватися до таких осіб без громадянства.

ЧАСТИНА I, пункт 18,

і ЧАСТИНА II, стаття 18, пункт 1

Встановлюється, що положення цих пунктів не стосуються питання в'їзду на території Сторін і не зашкоджують положенням Європейської конвенції про поселення, підписаної в Парижі 13 грудня 1955 року.

ЧАСТИНА II

Стаття 1, пункт 2

Цей пункт не тлумачиться як такий, що забороняє або дозволяє будь-які положення чи будь-яку практику стосовно гарантій збереження прав профспілок.

Стаття 2, пункт 6

Сторони можуть передбачити, що цей пункт не застосовується:

а) до працівників, які мають трудовий договір або трудові відносини на загальний період, що не перевищує одного місяця, і/або на робочий тиждень, що не перевищує восьми годин;

б) коли трудовий договір або трудові відносини мають нерегулярний і/або специфічний характер, при тому розумінні, що у таких випадках його незастосування зумовлюється об'єктивними міркуваннями.

Стаття 3, пункт 4

Встановлюється, що для цілей цього пункту завдання, порядок організації та умови функціонування таких служб визначаються національними законами або правилами, колективними договорами або іншими засобами, що відповідають національним умовам.

Стаття 4, пункт 4

Встановлюється, що цей пункт не забороняє негайного звільнення у випадку скоєння будь-якого серйозного порушення.

Стаття 4, пункт 5

Встановлюється, що Сторона може взяти на себе зобов'язання за цим пунктом, якщо відрахування із заробітної плати переважної більшості працівників забороняються або законом, або колективними договорами, або арбітражними рішеннями, за винятком осіб, таким чином не охоплених.

Стаття 6, пункт 4

Встановлюється, що кожна Сторона, у тому, що її стосується, може регулювати законодавчим шляхом здійснення права на страйк, при тому розумінні, що будь-яке інше можливе обмеження нею цього права може бути виправдане положеннями статті 6.

Стаття 7, пункт 2

Цей пункт не перешкоджає Сторонам передбачати у їхньому законодавстві, що підлітки, які не досягли встановленого мінімального віку, можуть виконувати роботи, які конче необхідні для їхньої професійної підготовки, коли такі роботи виконуються у відповідності до умов, визначених компетентним органом, і коли заходи вживаються для захисту здоров'я таких підлітків і забезпечення їхньої безпеки.

Стаття 7, пункт 8

Встановлюється, що Сторона може взяти на себе зобов'язання за цим пунктом, якщо вона на виконання духу цього зобов'язання у своєму законодавстві забороняє застосування праці переважної більшості осіб молодше вісімнадцяти років на роботах у нічний час.

Стаття 8, пункт 2

Цей пункт не тлумачиться як такий, що передбачає категоричну заборону. Наприклад, винятки можуть бути зроблені у таких випадках:

- a) коли працююча жінка винна у неналежній поведінці, яка виправдовує розірвання трудових відносин;
- b) коли відповідне підприємство припиняє свою діяльність;
- c) коли строк, встановлений трудовим договором, закінчився.

Стаття 12, пункт 4

У вступній частині цього пункту формулювання "і відповідно до умов, визначених у таких угодах" має на увазі, крім іншого, що стосовно допомоги, яка надається незалежно від будь-яких страхових внесків, Сторона може встановити ценз осілості як умову надання такої допомоги громадянам інших Сторін.

Стаття 13, пункт 4

Уряди, що не беруть участі в Європейській конвенції про соціальну та медичну допомогу, можуть ратифікувати Хартію стосовно цього пункту, якщо вони надають громадянам інших Сторін режим, який відповідає положенням цієї Конвенції.

Стаття 16

Встановлюється, що захист, який надається цією статтею, охоплює неповні сім'ї.

Стаття 17

Встановлюється, що ця стаття охоплює всіх осіб молодше 18 років, якщо законодавство, що стосується повноліття дитини, не передбачає меншого віку повноліття, без шкоди для інших конкретних положень Хартії, зокрема статті 7.

Це не передбачає зобов'язання надавати обов'язкову освіту до самого вищезазначеного віку.

Стаття 19, пункт 6

Для цілей застосування цього пункту встановлюється, що термін "сім'я іноземного робітника" означає принаймні дружину робітника та неодружених дітей, до тих пір, поки останні вважаються приймаючою державою неповнолітніми і перебувають на утриманні трудящого-мігранта.

Стаття 20

1. Встановлюється, що питання соціального забезпечення, а також інші положення, що стосуються допомоги по безробіттю, допомоги по старості та допомоги в разі втрати годувальника, можуть бути виключені із сфери застосування цієї статті.
2. Положення, які стосуються захисту жінок, зокрема щодо вагітності, пололів та післяпологового періоду, не вважаються дискримінацією, про яку згадується у цій статті.
3. Ця стаття не перешкоджає вжиттю конкретних заходів, спрямованих на ліквідацію нерівності de facto.
4. Професійна діяльність, яка за її характером або умовами виконання може бути доручена тільки особам однієї статі, може бути виключена із сфери застосування цієї статті або деяких її положень. Це положення не повинно тлумачитися як таке, що вимагає від Сторін включення в закони або правила переліку робіт, які за їхнім характером або умовами виконання можуть бути доручені тільки особам однієї статі.

Статті 21 і 22

1. Для цілей застосування цих статей термін "представники працівників" означає осіб, які визнаються такими за національними законодавством або практикою.
2. Вираз "національні законодавство і практика" у відповідних випадках охоплює, крім законів і правил, колективні договори, інші угоди між роботодавцями та представниками працівників, звичай, а також відповідне прецедентне право.
3. Встановлюється, що для цілей застосування цих статей термін "підприємство" означає сукупність матеріальних і нематеріальних елементів, які можуть бути чи не бути юридичною особою, утворені для виробництва товарів або надання послуг з метою отримання фінансового зиску і мають право визначати свою власну ринкову політику.
4. Встановлюється, що релігійні громади та їхні установи можуть бути виключені із сфери застосування цих статей, навіть якщо ці установи є "підприємствами" за змістом пункту 3. Заклади, що здійснюють діяльність, яка надихається певними ідеалами або ґрунтується на певних моральних принципах, ідеалах і концепціях, захищених національним законодавством, можуть бути виключені із сфери застосування цих статей у такому обсязі, який є необхідним для збереження профілю підприємства.
5. Встановлюється, що, коли в тій чи іншій державі права, викладені в цих статтях, здійснюються в різних закладах підприємства, відповідна Сторона повинна вважатися такою, що виконує зобов'язання, які впливають із цих статей.
6. Сторони можуть виключити із сфери застосування цих статей підприємства, на яких кількість працівників менша кількості, визначеної національними законодавством або практикою.

Стаття 22

1. Ця стаття не зашкоджує ні повноваженням і зобов'язанням держав щодо прийняття правил з техніки безпеки та гігієни праці на робочих місцях, ні повноваженням та функціям органів контролю за їхнім дотриманням.
2. Встановлюється, що формулювання "соціальні та соціально-культурні послуги і заходи" означає соціальні та/або культурні заходи, що забезпечуються для працівників деякими підприємствами, такі як допомога по соціальному забезпеченню, спортивні майданчики, кімнати для матерів, що годують грудних дітей, бібліотеки, табори відпочинку для дітей і таке інше.

Стаття 23, пункт 1

Для цілей застосування цього пункту вираз "якомога довше" стосується фізичних, психологічних та інтелектуальних можливостей осіб похилого віку.

Стаття 24

1. Встановлюється, що для цілей цієї статті терміни "звільнення" та "звільнений" означають розірвання трудових відносин на ініціативу роботодавця.

2. Встановлюється, що ця стаття охоплює всіх працівників, але Сторона може частково або повністю виключити із сфери захисту такі категорії працівників:

a) працівники, найняті за трудовим договором на визначений період часу або на час виконання конкретної роботи;

b) працівники, що проходять випробувальний термін або не мають необхідної вислуги років, якщо тривалість цих періодів є розумною і визначається наперед;

c) працівники, що приймаються на роботу тимчасово на короткий період часу.

3. Для цілей цієї статті поважними причинами для звільнення не вважаються, зокрема:

a) членство у профспілках або участь у профспілковій діяльності у неробочий час або, за згодою роботодавця, у робочий час;

b) намагання отримати повноваження представника працівників, здійснення таких повноважень або їх виконання у минулому;

c) подання скарги або участь у процесі, порушеному проти роботодавця у зв'язку із звинуваченням останнього у порушенні законів чи правил, або звернення до компетентних адміністративних органів;

d) раса, колір шкіри, стать, сімейний стан, сімейні обов'язки, вагітність, релігія, політичні переконання, національна приналежність або соціальне походження;

e) відпустка по вагітності та родах або по догляду за дитиною;

f) тимчасова відсутність на роботі у зв'язку із захворюванням або травмою.

4. Встановлюється, що компенсація або інша відповідна допомога у випадку звільнення без поважних причин визначається національними законами або правилами, колективними договорами або іншими засобами, що відповідають національним умовам.

Стаття 25

1. Встановлюється, що компетентний національний орган, як виняток і після консультацій з організаціями роботодавців і працівників, може виключити деякі категорії працівників із сфери захисту, що надається цією статтею, з огляду на особливий характер їхніх трудових відносин.

2. Встановлюється, що термін "банкрутство" повинен бути визначений національними законодавством і практикою.

3. Права працівників, що охоплюються цією статтею, включають, принаймні:

a) права працівників на заробітну плату за встановлений період, який повинен бути не менше трьох місяців за пільговою системою і восьми тижнів за системою гарантій, до банкрутства або звільнення;

b) права працівників на отримання заробітної плати за весь час відпустки, нарахованої за роботу, що була виконана упродовж року, в якому відбулося банкрутство або звільнення;

c) права працівників на отримання грошових виплат у зв'язку з іншими видами оплачуваної відсутності на роботі упродовж встановленого періоду, який повинен бути не менше трьох місяців за пільговою системою і восьми тижнів за системою гарантій, до банкрутства або звільнення.

4. Національні закони або правила можуть обмежувати захист прав працівників встановленими грошовими виплатами, розмір яких має бути соціально прийнятним.

Стаття 26

Встановлюється, що ця стаття не вимагає від Сторін прийняття відповідного законодавчого акту.

Встановлюється, що пункт 2 не охоплює сексуальні домагання.

Стаття 27

Встановлюється, що ця стаття застосовується до працюючих чоловіків та жінок, які мають сімейні обов'язки стосовно дітей, що перебувають на їхньому утриманні, а також стосовно інших близьких родичів, які явно потребують їхнього догляду або підтримки, коли такі обов'язки обмежують їхні можливості підготовки до економічної діяльності, започаткування такої діяльності, участі у ній або її розширення. Вирази "діти, що перебувають на їхньому утриманні" та "інші близькі родичі, які явно потребують їхнього догляду або підтримки" означають осіб, визнаних такими національним законодавством відповідної Сторони.

Статті 28 і 29

Для цілей застосування цих статей термін "представники працівників" означає осіб, визнаних такими національними законодавством або практикою.

ЧАСТИНА III

Встановлюється, що Хартія містить правові зобов'язання міжнародного характеру, виконання яких підлягає виключно наглядові, який передбачається у частині IV Хартії.

Стаття А, пункт 1

Встановлюється, що позначені цифрами пункти можуть включати статті, які містять тільки один пункт.

Стаття В, пункт 2

Для цілей пункту 2 статті В положення переглянутої Хартії відповідають положенням Хартії, які містяться у статтях або пунктах, позначених такою самою цифрою, за винятком:

- a) пункту 2 статті 3 переглянутої Хартії, який відповідає пунктам 1 і 3 статті 3 Хартії;
- b) пункту 3 статті 3 переглянутої Хартії, який відповідає пунктам 2 і 3 статті 3 Хартії;
- c) пункту 5 статті 10 переглянутої Хартії, який відповідає пункту 4 статті 10 Хартії;
- d) пункту 1 статті 17 переглянутої Хартії, який відповідає статті 17 Хартії.

ЧАСТИНА V

Стаття Е

Нерівне ставлення, що ґрунтується на об'єктивних і розумних підставах, не вважається дискримінаційним.

Стаття F

Встановлюється, що формулювання "під час війни або іншого надзвичайного стану в державі" охоплює також загрозу війни.

Стаття I

Встановлюється, що працівники, виключені у відповідності до додатку до статей 21 і 22, не враховуються при визначенні кількості відповідних працівників.

Стаття J

Термін "поправка" охоплює також включення до цієї Хартії нових статей.