



Верховний  
Суд

Шоста Міжнародна науково-практична конференція  
«АДМІНІСТРАТИВНА ЮСТИЦІЯ В УКРАЇНІ:  
ПРОБЛЕМИ ТЕОРІЇ ТА ПРАКТИКИ»  
СОЦІАЛЬНІ ПРАВА.  
ВИКЛИКИ ВОЄННОГО ЧАСУ  
(6 липня 2023 року)

# МІЖНАРОДНІ СОЦІАЛЬНІ СТАНДАРТИ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

Володимир СОКОЛОВ

суддя Касаційного адміністративного суду у складі Верховного Суду,  
кандидат юридичних наук

На основі сформованих **міжнародних соціальних стандартів** прийнято значну кількість нормативних документів, принципів, правил, які визначають параметри соціального захисту осіб, що перебувають на державній службі.

На сьогодні найбільш дієвими та прикладними правовими документами з питань соціального забезпечення державних службовців є **стандарти Міжнародної організації праці**.

Відповідно до **Конвенції Міжнародної організації праці** (далі – МОП) № 131 про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються від 22.06.1970 (ратифікована Україною 19.10.2005) кожен член МОП створює процедуру, яка дозволяє встановлювати і час від часу переглядати мінімальну зарплату. Нормативним документом визначено, що мінімальна заробітна плата має силу закону і не підлягає зниженню, до того ж невиконання цього положення тягне за собою кримінальні чи інші санкції.

Звертаємо також увагу, що оплата праці згідно із **Загальною декларацією прав людини** повинна забезпечувати кожному гідне існування і розвиток (ст. 24).

На думку фахівців Національного агентства з питань державної служби, міжнародна практика виходить **з трикомпонентної структури, яка визначає стандарт оплати праці:**

- базова оплата (залежить від рівня відповідальності);
- надбавка за кваліфікацію, навички;
- елементи винагороди (бонуси, премії)

## Серед іншого, міжнародно-правовими нормами встановлено наступні стандарти:

- а) заборона примусової праці (ст. 8 Міжнародного пакту про громадянські та політичні права)
- б) вільний вибір діяльності, у тому числі державної служби
- в) сприяння повній та продуктивній зайнятості (Конвенція МОП № 122);
- г) захист заробітної плати, визначення її періодичності, валюти виплати тощо (Конвенція МОП № 95).

За умови ведення в Україні активних бойових дій, особливого значення набув **стандарт надання соціальної допомоги (підтримки) у випадку настання соціальних ризиків**.

Особливості міжнародного забезпечення надання допомоги у випадку виробничого травматизму, хвороби регламентується **Конвенцією МОП № 102 про мінімальні норми соціального забезпечення**, яка була ратифікована нашою державою в 2016 році.

На регіональному рівні діє **Європейський кодекс соціального забезпечення**, який розкриває значимі питання соціального забезпечення осіб у випадку настання безробіття, виробничої травми, ускладненні стану здоров'я, втрати працездатності та інших негативних факторів.

Міжнародне забезпечення включає **механізми соціального страхування**, які враховують різноманітні випадки у професійній та службовій діяльності, такі як **хвороба, материнство, інвалідність, старість, смерть годувальника, безробіття, витрати у зв'язку з надзвичайними обставинами (включаючи військовий стан), виробничі травми**

Стаття 7 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права гарантує право на справедливі і сприятливі умови праці: своєчасну винагороду, умови роботи, просування на роботі, відпочинок і дозвілля.

Світове співтовариство у правових актах закріплює вимоги щодо гарантування комфортних та справедливих умов праці як соціального стандарту здійснення службової діяльності. При цьому вказаний стандарт не обмежується забезпеченням працівників (службовців), він стосується і забезпечення інтересів сім'ї, пріоритетності безпеки та гігієни, забезпечення рівності тощо.

Закріплення ключових елементів вказаного стандарту здійснено і у **Європейській соціальній хартії**, стаття 2 якої передбачає застосування розумної тривалості робочого дня, надання оплачуваних святкових днів, щорічної оплачуваної відпустки не менше чотирьох тижнів, врахування особливого характеру роботи.

Питання визначення **тривалості робочого часу** є важливим елементом гарантування ефективного здійснення службової діяльності .

Для впорядкування вказаних правовідносин прийнято **Конвенцію МОП № 47 про скорочення робочого часу** до сорока годин на тиждень від 22.06.1935 для недопущення зниження рівня життя працівників.

Визначення права **на оплачувану відпустку** є одним з найбільш вагомих засобів підвищення мотивації праці та унормування часу роботи і відпочинку. Так, **Конвенція МОП № 132 про оплачувані відпустки** (переглянута у 1970 році) визначає право на мінімальну тритижневу оплачувану відпустку осіб, що працюють за наймом.

Конвенція про захист права на організацію та процедури визначення умов зайнятості на державній службі № 151 гарантує державним службовцям захист від будь-яких проявів дискримінації, втручання з боку органів влади. Окремо забезпечується процедура врегулювання спорів, визначення умов зайнятості, гарантується можливість швидко та якісно виконувати обов'язки.

Механізм протидії дискримінаційним проявам на публічній службі також регламентується Конвенцією МОП № 111 про дискримінацію в галузі праці та занять, яка встановлює зобов'язання щодо: а) забезпечення рівних можливостей у реалізації трудових прав; б) здійснення заходів з метою ліквідації дискримінації у будь-якому прояві .

Ключові питання соціального захисту державних службовців у рамках міжнародно-правових принципів та гарантій передбачені у Рекомендаціях Комітету Міністрів Ради Європи № R(2000) 6 «Щодо статусу публічних службовців у Європі» від 26.02.2000, відповідно до яких держава повинна гарантувати соціальний захист державних службовців завдяки пенсійному забезпеченню та соціальній допомозі [16].



До отримання пенсійного забезпечення відповідно до позиції, викладеній у **Конвенції МОП № 128**, особам, що підлягають забезпеченню, надається допомога по старості у вигляді періодичних виплат.

Особливе місце серед ключових міжнародних гарантій службової діяльності відведено **забезпеченню якості життя, соціального обслуговування та необхідного життєвого рівня.**

Відповідно до статті 11 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права кожному гарантується **достатній життєвий рівень для нього та його сім'ї: достатнє харчування, необхідний одяг, житло, поліпшення умов життя .**

Акти Міжнародної організації праці також розкривають вказаний стандарт, визначаючи у **Конвенції МОП № 117** (п. 5), що компетентні органи надають можливість найманим працівникам підвищити свій життєвий рівень власними зусиллями і забезпечують підтримання прожиткового мінімуму, який встановлюється шляхом досліджень життєвих умов.

## ЗАГАЛЬНИЙ ВИСНОВОК

Загальні стандарти визначаються універсальними міжнародними і регіональними документами та актами (Загальною декларацією прав людини, Міжнародним пактом про економічні, політичні і соціальні права, Європейською соціальною хартією та ін.), які визначають загальні принципи та стандарти, що гарантують права особи ( у т.ч. службовця) на соціальне забезпечення.

Спеціальні стандарти містять ряд нормативів та принципів, що регулюють прикладні питання здійснення соціального забезпечення службової діяльності та реалізації права на працю посадовцями органів державної влади. Такі стандарти визначаються, зокрема, у конвенціях Міжнародної організації праці, Європейському соціальному кодексі тощо та закладають міцні підвалини регулювання особливостей провадження державної служби.

Міжнародні соціальні стандарти державної служби покликані унормувати процес соціального забезпечення осіб, що перебувають на державній службі, побудувати ефективні основи надання держслужбовцям соціальних гарантій, які відповідають особливостям виконання державних завдань. Постійний розвиток міжнародної правової системи сприяє конструктивному розвитку та впровадженню міжнародних соціальних нормативів, пошуку найкращих моделей соціальної захищеності державних службовців, в тому числі в умовах воєнного стану.



---

Верховний  
Суд

---

Дякую за увагу!